

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

COMMUNAUTÉ et CORPORATION

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 17 Décembre 1943, à 14 heures

PAR

Max PRINCIPALE

JURY { *Président : François PERROUX, Professeur.*
 { *Suffragants } MM. Gaëtan PIROU, Professeur.*
 JAMES, Professeur.

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

LOVITON & C^e

158-160, Rue Saint-Jacques

—
1943

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les thèses ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE PARIS

COMMUNAUTÉ et CORPORATION

THÈSE POUR LE DOCTORAT

Présentée et soutenue le 17 Décembre 1943, à 14 heures

PAR

Max PRINCIPALE

JURY { *Président* : François PERROUX, *Professeur*.
 { *Suffragants* { MM. Gaëtan PIROU, *Professeur*.
 JAMES, *Professeur*.

PARIS

LES ÉDITIONS DOMAT-MONTCHRESTIEN

LOVITON & C¹

158-160, Rue Saint-Jacques

1943

A MA MÈRE, A MON PÈRE



PRISE DE POSITION

La corporation a fourni le thème d'une littérature abondante ; de nos jours, son regain d'actualité contribue à allonger la liste, déjà longue, des ouvrages qui lui sont consacrés.

Après les auteurs d'hier, au milieu de ceux d'aujourd'hui, comment ne pas courir le risque de se retrouver ou de se laisser traîner sur des chemins tout battus ? Une nouvelle étude de la corporation ne saurait trouver sa raison d'être dans un mouvement de l'opinion ou de la pensée ; tout au plus doit-elle y voir une occasion. Sacrifiant le souci de sécurité à l'esprit d'aventure, elle doit se justifier par un effort de renouvellement.

Que leur position soit scientifique ou doctrinale, ceux qui pensent la corporation l'envisagent du point de vue juridique ou économique. Le juriste pur s'intéresse aux organismes dans lesquels elle s'incarne et analyse les normes qui régissent leur constitution, la répartition des pouvoirs entre eux, l'exercice de ces pouvoirs, les rapports de ces organismes soit avec les membres de la profession, soit avec l'Etat. L'économiste pur, fixe son attention sur les conséquences de l'apparition d'une autorité professionnelle sur le fonctionnement des entreprises et du marché. De leurs efforts conjoints se dégage un minimum adopté couramment pour définir la corporation, « un groupement de droit public ou semi-public, soumettant ses membres à une discipline collective pour l'exercice de leur profession ».

Au total, juristes et économistes concentrent leur attention sur les derniers termes de cette définition, mais aucun ne songe à en analyser le premier ; aucun ne se soucie de déterminer avec précision ce qu'ils désignent d'un commun accord sous le vocable « groupement ». Leurs analyses mettent au jour des relations d'homme à biens, et des

rapports entre Personne Morale et Personnes Morales ou entre une Personne Morale et des Individus. Elles se désintéressent des problèmes que posent les relations d'homme à homme.

Le sens et la place d'un effort de renouvellement se précisent ainsi ; la nouvelle piste, éloignée des chemins battus, se dessine. L'abondante littérature inspirée par la corporation admet et réclame, à côté d'études juridiques et économiques, une étude sociologique.

Pour tenter cet effort, nous userons de catégories originales dégagées par F. Perroux dans sa théorie de la communauté. Ces instruments d'analyse, nous les confronterons aux réalités concrètes. En un premier temps, nous mesurerons leur efficacité en les appliquant à des faits historiques, c'est-à-dire à la corporation telle qu'elle a existé en France avant 1789. Cette conjonction entre notions théoriques et réalités historiques, en même temps qu'elle éclairera d'un jour nouveau le passé, nous permettra de dégager une notion nouvelle de corporation. Nous demanderons, en un second temps, à cette conception ainsi élaborée l'explication des problèmes qui se posent à l'heure présente.

Il convient cependant de faire la part de ce qu'il peut y avoir de présomptueux dans la façon de présenter et d'envisager notre étude. Lorsque nous parlons de « Renouveler le problème », notre esprit entend découvrir une position qui puisse donner prise ; indiquer le but visé, seul moyen de permettre un jugement sur la mesure dans laquelle l'enquête atteint son terme ou reste en chemin. Enfin, si la tâche ainsi choisie semble présomptueuse, nous y trouvons sa véritable justification. Il n'est que temps de se décider à courir une aventure !

PREMIÈRE PARTIE

Les principes fondamentaux

Il est intéressant de noter que le terme « Corporation », dans le langage courant, tend à doubler celui de « profession ». C'est ainsi que « l'homme de la rue » parlera de la corporation des bouchers, des boulangers,... et qu'il qualifiera « corporatifs » les intérêts propres à ces corps professionnels. Ce faisant, il entend désigner l'ensemble des individus exerçant la profession de boucher, de boulanger, *sans qu'il y ait la moindre intention de faire référence à un mode spécial d'exercice de ces activités.* Il se sert donc du terme *corporation* pour exprimer *un ensemble humain défini nettement par son activité.*

Cette façon de s'exprimer s'oppose au vocabulaire de « l'homme de science ». Celui-ci use du terme *corporation* dans un sens plus précis pour désigner, non plus toutes les professions, mais uniquement celles qui sont dotées d'une organisation type. Il entend faire allusion à *un certain mode d'exercice de l'activité professionnelle.* Mais à la limite de ce rigorisme scientifique, l'élément humain s'efface et le terme désigne *un ensemble de règles, un système.*

Divorce instructif puisqu'il introduit le problème des relations entre Corporation et Profession en posant deux propositions simples :

1. Il ne peut y avoir de corporation sans profession.
2. Il peut y avoir profession sans corporation.

L'énoncé du problème fait pressentir la solution : l'existence d'une réalité profonde relativement indépendante des formes qu'elle reçoit. Dès lors la question centrale se pose : Quelle est cette réalité profonde ?

L'observation directe du monde économique livre une série de faits bruts qu'il faut interpréter : l'existence de

liens unissant les membres d'une profession ; l'exercice par chacun d'eux d'une activité bien définie, enfin l'institution de règles spéciales et d'organismes propres à représenter la profession, en tant que corps.

Au-delà de ces constatations, il importe d'identifier avec soin chacun de ces éléments : nature des liens observés, position relative de chaque activité individuelle, sens et rôle de la réglementation et des organes représentatifs. Tel est le thème de notre enquête.

Mettant au jour la nature de chacun de ces éléments, l'analyse permet d'apercevoir les liens qui les unissent, de mesurer l'intimité de leur liaison, et partant de déterminer la réalité engendrée par ces différentes fusions. Nous distinguerons ainsi l'essentiel de l'accessoire et découvrirons la réalité dernière que nous cherchons.

CHAPITRE PREMIER

La profession, communauté structurée

SECTION I

LA RELATION DE TRAVAIL, RELATION COMMUNAUTAIRE

§ 1^{er}. — AU-DELA DU CONTRAT DE TRAVAIL

Les conceptions mutilantes de la relation de travail

La religion du contrat a conduit beaucoup de ses adeptes à l'hérésie ; hérésie intellectuelle tendant à réduire au contrat, des réalités franchement irréductibles à ses schèmes. Les plus ardents nous gratifièrent ainsi d'analyses contractuelles de la loi, de l'impôt, de l'Etat, voire de la nation. Rien d'étonnant si, dans le domaine des relations d'ordre privé, ces réductions systématiques ne furent pour eux qu'un jeu. Rien d'étonnant, par conséquent, si, entre autres erreurs, ils répandirent celle de l'assimilation de la relation de travail au contrat de travail.

La relation de travail est éminemment complexe, se composant de relations occasionnelles, de relations d'affaires, de relations fondamentales.

Lorsque nous qualifions d'occasionnelles certaines de ces relations, nous faisons allusion à ces contacts journaliers, fortuits, rapides et multiples, que l'exercice d'une profession impose à l'homme. La relation, en ce sens, est plus « potentielle » qu'immanente. Cet ensemble de rapports détermine en effet, approximativement, un cercle de personnes que l'on désigne couramment en parlant de « ceux à qui, le cas échéant, l'on pourrait demander

service » sans, précisons-le, que l'on ait un titre précis à cette complaisance. Il ne s'agit donc pas de « ceux à qui, en tous cas, l'on peut demander service ». Le contrat ne saurait rendre compte de cette partie, importante cependant, de la relation de travail. Le caractère fugace, aussi bien que l'aspect potentiel de ces rapports, mettent en échec toute intervention du contrat. Il n'est pour s'en persuader que d'observer la vie concrète.

Par relation d'affaire, nous faisons référence aux « intérêts » des individus : fixation du salaire, de la durée du travail, des congés, délais-congés. Ce sont des questions très particularisées et susceptibles de ce fait de trouver leur expression dans le contrat de travail. Encore faut-il remarquer que cette partie de la relation de travail a visage moins humain que la précédente. Elle met en contact un entrepreneur et un travailleur salarié, et non pas des hommes au sens plein du mot.

Quant aux relations fondamentales, elles consistent essentiellement en une double fusion, fusion des activités et fusion des consciences. Cette liaison intime n'est pas le fait d'un échange de volontés, elle se produit en dehors et souvent même au-delà de la volonté des individus ; bien mieux, elles sont fondamentales en ce sens que l'homme, par sa nature même, ne peut s'y soustraire. Cette nature est déterminée par le travail lui-même. De plus, le contrat impuissant à engendrer cette double fusion est également impropre à l'exprimer ; il lui faut la vie dans toute sa complexité, c'est-à-dire les pensées, les gestes, les actions de tous les jours, pour se traduire.

Ainsi, une comparaison, fût-elle sommaire, suffit à marquer la distance qui sépare la relation de travail du contrat de travail. Ce dernier n'a prise que sur une infime partie des rapports constituant la relation de travail : celle qui a trait aux rapports entre dirigeant et exécutants. Il laisse dans la pénombre les relations les plus nombreuses et les plus profondes existant entre exécutants. Encore rappelons-le, mutile-t-il les seuls rapports qu'il tente d'exprimer !

Il y aurait malhonnêteté intellectuelle, abus de confiance, à mutiler la réalité qui déborde le contrat, pour l'amener à coïncider avec ses contours. Les faits ainsi artificiellement présentés prennent un visage méconnaissable auquel le temps risque de nous habituer. Il convient donc d'explorer toute cette partie qu'une certaine doctrine a tenté de masquer, et plus particulièrement, de prendre conscience de l'essence même de la relation de travail : la fusion des activités et des consciences.

Il est aisé de concevoir que le travail implique une fusion des activités ; le phénomène tombe sous les sens. Au contraire, la liaison entre travail et conscience est peu fréquemment perçue ; le phénomène exige réflexion. Cette scission procède de l'appauvrissement continu de la notion même de travail.

On a considéré le travail comme un phénomène purement mécanique. Il a été assimilé à une force susceptible d'un rendement rigoureusement calculable, et l'analogie s'est parfaite par l'assimilation du porteur de cette force à un moteur ; moteur recevant de l'énergie sous forme calorique et la restituant sous forme dynamique.

Ces analogies justifiables sur le plan de la recherche scientifique et dans le laboratoire, offrent de graves dangers lors de leur transposition sur le plan de la pratique et dans l'atelier ; elles cessent alors d'être neutres. L'histoire montre, hélas, que le danger n'est pas hypothétique. Il suffit de rappeler les abus criants auxquels ont donné lieu certaines méthodes dites scientifiques d'organisation du travail ! Elles ont procédé à une réification systématique des rapports du travail. L'épithète « scientifique », en ce sens, n'a pas tardé à s'opposer dans les esprits au qualificatif « humain ». Mais au-delà de ces effets immédiats, ces théories et ces pratiques ont eu pour conséquence la dépersonnalisation du travail et partant la négation de toute relation entre travail et conscience, entendue comme l'attribut essentiel de la personne humaine.

Ont convergé vers le même résultat les analyses purement économiques du travail. Le théoricien abstrait en a

fait un « facteur de la production » aussi désincarné que le capital. Il l'a exprimé en termes de marché en déterminant son prix par sa productivité et en a fait un simple objet d'échange. Le travailleur, inséparable de la force-travail, a été absorbé par le « facteur » abstrait, entité de raisonnement, et soumis lui-même à la loi du marché au même titre qu'une marchandise. Les effets d'une telle conception ont amené tant de misères, que tout le droit du travail s'est élaboré comme une vivante protestation de la personne humaine. De tels raisonnements ne pouvaient pas manquer d'aboutir à une nouvelle opposition : celle qui présente l'aspect social et l'aspect économique des problèmes comme antithétiques. L'idée, la notion de conscience humaine, dans une telle théorie, doit, par nécessité logique, être bannie comme représentant un facteur de nature à s'insurger contre le jeu des « forces économiques » abstraites. Personne et conscience humaine n'ont rien à voir avec marchandise, et ne doivent rien avoir de commun.

Enfin, en dehors de ces courants de pensée, mais très proche quant aux résultats, un certain état de l'organisation juridico-sociale et de la technique a imposé aux travailleurs eux-mêmes, une notion également amoindrie du travail. A leurs yeux, il n'est essentiellement qu'un instrument de subsistance ; il est de ce fait lié à l'idée du gain et d'échange, et ne peut dépasser la limite de l'acte onéreux. Témoignent de cet état d'esprit les théories à résonnance marxiste et leur retentissement au sein de la classe des travailleurs, comme cette grandiose réaction tendant à l'autodivinisation du prolétariat.

Présenter le travail comme une force mécanique ou comme un facteur de la production ou bien comme un instrument de gain, c'est trancher radicalement les liens qui l'unissent aux consciences.

Les faits et la relation de travail

Cependant, nombre de faits protestent et s'inscrivent en faux contre ces conceptions. Ainsi la conception de la

tâche, la représentation que s'en fait le travailleur, a des effets aussi déterminants sur son exécution que n'importe quelle augmentation de salaire : le travail est une activité consciente. De même n'est-il pas suggestif de parler de l'esprit d'un atelier, d'une usine, de l'esprit d'équipe ? N'est-il pas également symptomatique de dire d'une œuvre qu'elle a beaucoup de personnalité ? Les cathédrales que nous a léguées le Moyen-Age seraient-elles ces magnifiques chefs-d'œuvre si elles n'exprimaient pas la foi d'une époque ? Et le langage courant ne trahit-il pas cette interaction du métier sur l'homme, lorsqu'il exprime son « appartenance » à la profession, disant « Je suis *de la* métallurgie », ou « Je suis *du* bâtiment ». Enfin est-il besoin de rappeler tous les proverbes jugeant l'homme à travers son métier ?

De ces faits se dégage le sentiment confus que l'homme agissant dans son travail y participe non seulement par sa force physique, mais encore par son esprit et sa sensibilité. Il agit, pense et sent dans l'exercice de son métier ; en un mot, il met en jeu tous les attributs qui font de l'ouvrier un homme, mieux, une personne. On aperçoit dès lors pourquoi le travail se présente comme une occasion, une forme d'accomplissement de la personne humaine. Cet accomplissement ne se réalisera, en effet, que dans la mesure où les aptitudes, les capacités, les goûts qui marquent un individu, atteignent leur plein épanouissement. Il y a là un appel, une vocation qui ne se réalise que par un *don* : le don du travailleur, de toutes ses « possibilités », à sa tâche. Qu'il se meuve dans la sphère de l'acte onéreux ou dans celle de l'acte gratuit, il y a toujours possibilité pour le travailleur d'enrichir sa personne par le don de soi.

Ainsi intimement lié aux consciences, le travail établit entre elles une véritable communion lorsqu'il les réunit dans l'exercice d'une même profession. Tous les membres de la profession ont en effet une conception commune et particulière à eux tous, des buts, de l'importance de leur activité. Il s'établit ainsi une fusion des consciences dans

la communion à un même idéal. Cette conception communément reçue, s'accompagne d'une suite de conséquences pratiques visant l'activité journalière de tous les membres. Conséquences inexprimables dans leur richesse et leurs nuances par un texte juridique et non susceptibles de sanctions de droit commun. Leur transgression ne peut être relevée et réprouvée avec certitude que par le for intérieur de chacun ; parfois elle attire la réprobation du groupe, en dehors de toute faute rigoureusement définie, réprobation se traduisant par la sanction de l'opinion.

C'est parce qu'il y a une fusion des consciences à la base de la profession que celle-ci est à la source d'un droit sans cesse en formation, en évolution. C'est à cette communion des consciences que correspond cette zone dénommée « zone du social spontané » par opposition au « social cristallisé ».

C'est également parce que la profession repose sur une communion des consciences qu'elle ne pourra jamais être réduite à une somme d'intérêts purement matériels. L'intérêt économique peut être occasion de solidarité, mais l'union qu'il réalise demeure sous la menace constante d'une divergence toujours possible, étant donné le caractère essentiellement variable de l'intérêt. L'intérêt est le moteur des renversements d'alliance. A cette permanence dans le temps, s'ajoute une permanence dans la constitution, dans la physionomie même de la profession grâce à cette fusion des consciences. Considérée comme une somme d'intérêts, la profession se présente comme un objet de marchandages, de dosages, remettant sans cesse en question son agencement ; placée sous le signe d'une union de consciences au service de valeurs, elle apparaît comme une réalité supérieure, à laquelle les intérêts particuliers doivent se sacrifier. Jamais, dans une telle conception, l'accaparement de la profession par les intérêts prépondérants n'est justifiable.

Enfin, cet aspect profond et essentiel de la relation de travail prolonge, en quelque sorte, la notion de travail « moyen d'accomplissement de la personne humaine ».

L'homme, vivant dans un milieu donné, doit nécessairement insérer son effort au sein des efforts de ses compagnons. L'épanouissement de ses « possibilités » reçoit de ce fait une orientation telle qu'il réalise en même temps le maximum de bien-être pour l'ensemble dans lequel vit le travailleur. L'accomplissement de son « travail », vocation personnelle, débouche directement dans l'exercice de la « profession, vocation (1) sociale de l'homme ».

Cette communion des consciences dans un idéal, quelque peu effacée par le style de vie propre au capitalisme, risque de faire figure de mythe. Les conséquences précédemment dégagées suffiraient à porter témoignage de son « efficacité » et partant de son immanence ; l'histoire achève cependant de convaincre en donnant une figure concrète à cet idéal commun (2). Notamment le Moyen-Age en a donné une très noble image. La profession était aux yeux de ses membres une « fonction sociale », c'est-à-dire un ensemble d'activités destiné à assurer la vie de la société. Cette conception impliquait la nécessité pour chaque membre de concourir avec ses compagnons à un but dépassant largement les limites de son propre patrimoine. La collaboration primait la concurrence à outrance, c'est-à-dire la lutte au nom des intérêts individuels. Le travailleur se sentait membre participant d'un ensemble et non une unité indépendante sollicitée par ses intérêts à la sécession. L'idéal contenait un appel à l'union.

Le célèbre « Examen général de conscience sur tous les péchés qu'on peut commettre dans les différents états de la vie » du Chanoine Pointas est une éclatante reconnaissance du rôle des consciences dans l'activité professionnelle. Il signale ce fait précédemment relevé, que l'idéal porté par toutes les consciences se développe en une suite de conséquences qu'il est impossible de fixer dans un texte et de sanctionner de l'extérieur. Seule la conscience de

(1) Sur la notion de vocation voir plus particulièrement F. Perroux, *In Classe, Capitalisme et Nation*, sous presse à la librairie Gallimard.

(2) Cf. Olivier-Martin : *L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime*. Librairie du Recueil Sirey, 1938, pages 168 et 169.

chacun peut les édicter et les présenter comme autant d'impératifs.

Se refuser à reconnaître l'importance de cette fusion des consciences, la reléguer au plan des phénomènes de superstructure, c'est se refuser catégoriquement à atteindre une « zone essentielle » de la profession difficilement explicable de l'extérieur.

Il est un autre aspect beaucoup plus visible, parce que plus concret, de la fusion des consciences. A la fusion des consciences par communion dans un idéal, s'ajoute celle qui est déterminée par la soumission à des exigences communes. Le travail présente des difficultés à vaincre et engendre des joies. Ainsi les travailleurs du même atelier subissent dans un coude à coude quotidien la dure et noble loi de l'effort. Chaque effort est une contribution personnelle à l'œuvre commune, véritable somme des efforts de l'équipe. L'ouvrage ainsi enfanté dans la douleur commune devient une source de joie commune. Qui traduira la profondeur d'une telle communion active, sinon cette amitié si spécifique qui lie des compagnons de travail ! Il y a là un phénomène psychologique essentiel à la compréhension de la relation de travail.

Mais, qu'il s'agisse d'idéal commun ou de loi subie en commun, la fusion ne saurait s'arrêter aux consciences, elle englobe nécessairement les activités. Un phénomène d'ordre affectif ne suffit pas à lier les hommes ; il faut leur participation active à une œuvre.

Cette fusion des activités dans la profession dépend au premier chef de la structure de celle-ci. L'agencement des activités est déterminé par l'état de la technique, et sous ce rapport, on mesure les incidences humaines de la division du travail. Durkheim, élargissant le problème, oppose « solidarité mécanique » à « organique », basant la première sur la similitude et la seconde sur la division du travail social ; il donne ses préférences à la dernière (1).

(1) Voir Durkheim Emile : *De la Division du Travail Social*. Paris, 1926, Alcan (Bibliothèque de philosophie contemporaine).

L'épithète qu'il choisit pour qualifier cette solidarité parfaite évoque l'idée d'organisme, c'est-à-dire, d'un ensemble dépendant de l'harmonie dans le concours des diverses fonctions.

L'intimité de cette liaison des facteurs, dans la profession, ne peut être comprise qu'en évoquant la double notion de hiérarchie et de complémentarité, c'est-à-dire en esquissant déjà l'allure de sa structure. Dès à présent, il suffit de donner au terme « fusion » sa pleine acception.

L'analyse du contenu définissant l'essence même de la relation de travail, nous a conduits bien loin au-delà du contrat de travail. Elle nous a fait parcourir toute la distance qui sépare phénomènes de communion de simple échange de volontés, elle nous a permis de prendre conscience du dépassement que réalisent une série de dons de soi, par rapport à une mutuelle limitation.

Ainsi conçue, la relation de travail se présente comme une relation humaine fondamentale. Relation humaine fondamentale, elle l'est par son essence même, puisqu'elle a pour siège la conscience, c'est-à-dire l'attribut définissant par excellence la personne humaine et puisque, de ce fait, l'homme, quoiqu'il tente, ne peut en toute rigueur s'y soustraire.

Ce caractère spécifique est confirmé par l'analyse historique. Celle-ci montre en effet que la relation de travail n'a cessé de croître en importance, à tel point qu'elle est devenue un élément déterminant dans « l'orientation » de la vie humaine.

§ 2. — LA RELATION DE TRAVAIL

« POINT CARDINAL » DE LA VIE HUMAINE

Le haut Moyen-Age a vu se constituer de nombreux groupements. Les historiens les classent en deux catégories : les guildes et les confréries. Cette division correspond à la différence de nature des liens qui assurent la cohésion de ces groupements.

Pour les guildes, il s'agit d'un instinct de conservation qui pousse les marchands à se rassembler afin de résister plus efficacement aux dangers que présentent les voies de communication. Pour les confréries, c'est un instinct religieux qui pousse les individus à se grouper dans le but de célébrer en commun leurs dévotions (1). Dans les deux cas, le rassemblement s'effectue en dehors de l'activité professionnelle ; ainsi les guildes réunissent les vendeurs des marchandises les plus diverses, tandis que les confréries groupent au pied du même autel les artisans les plus divers. S'il y a fusion des consciences et des activités, elle ne procède nullement, ni d'un idéal commun représentant le but et l'importance de chaque profession, ni de l'exercice en commun d'une activité technique bien définie.

Cependant l'évolution (2) ne tarde pas à transformer la physionomie de ces groupements. Dans la foule des marchands armés, certains prennent conscience de l'importance de leur activité professionnelle. Ce sentiment se dégage grâce à un sentiment humain : la vanité, l'orgueil. Des noyaux spécialisés se forment au sein de la masse primitive en prenant le sentiment de la « distance » qui les séparait. Une représentation commune à plusieurs éléments de leur profession était nécessaire pour que cette scission se réalisât ; ce phénomène de conscience donnait naissance à la relation du travail. Coornaert, analysant cette scissiparité, estime qu'elle est esquissée dès la fin du XI^e s. à Valenciennes et qu'elle est sûrement réalisée au XII^e s., à Saint-Omer, époque à laquelle le mouvement se généralisa dans les villes du Nord.

La même évolution se produisit simultanément au sein des confréries. Essentiellement confessionnelles au début, peu à peu la considération de l'activité professionnelle prima et devint le seul élément de fusion. Les hommes se sentirent unis plus intimement par leur propre travail que par

(1) Cf. Olivier-Martin, *op. cit.*, page 87 et Coornaert E. : *Les Corporations en France avant 1789*. (Presses Universitaires) Paris 1941.

(2) Cf. sur le sens de cette évolution Coornaert, page 67, et suiv.

des croyances communes à tous les travailleurs. Les statuts des nouveaux groupements réservèrent une place de plus en plus large aux prescriptions d'ordre technique, ayant trait à l'exercice d'un métier. Coornaert résume ainsi cette évolution : « spécialisation, adaptation aux frontières d'un métier, aux tâches proprement économiques d'une profession ».

Cet instant où la fusion des consciences et des activités se réalisa sur le plan professionnel marque la date de naissance des communautés d'arts et métiers en tant qu'institution spécifique, c'est-à-dire distincte des confréries et des guildes. C'est donc l'importance de la relation de travail qui se trouve, historiquement parlant, à la base de la profession en tant que communauté.

Cette substitution de la relation de travail aux autres facteurs de fusion ne constitue que la première phase de l'évolution. Dépassant ce stade, la relation de travail devient un centre de cristallisation autour duquel s'agglomèrent des relations d'ordre différent.

C'est parce que les membres de la profession sont porteurs d'un même idéal qu'ils se grouperont dans leurs dévotions comme dans l'exercice de leur charité ; parce qu'ils travaillent ensemble, ces hommes prieront ensemble et s'aimeront ; une relation fondamentale « oriente » leur vie entière.

Ainsi, lorsque le groupement fondé sur le métier apparut dans sa pureté et prit le nom de corporation, il se doubla d'une confrérie ; mais leurs rapports furent des plus intimes. La confrérie organise les fêtes et cérémonies religieuses du métier ; l'image de ses saints est reproduite sur les bannières de la corporation ; souvent la confrérie fait office de rouage administratif ou financier de la communauté ; enfin les deux groupements ont fréquemment les mêmes chefs ou, au cas d'une différence, une véritable hiérarchie s'établit entre chefs de la corporation et chefs de la confrérie. On ne peut donner meilleures preuves de leur fusion. Ces deux groupements ne pouvaient, en toute rigueur logique, être séparés par une frontière vraiment définie, car

les hommes groupés en confrérie pour leurs dévotions sont ces mêmes hommes liés déjà par le travail.

Enfin, les gens de métier manifestaient de la façon la plus efficace leur union. Les historiens se sont plu, à juste titre, à rapporter de nombreux traits de charité, car ils sont autant d'hommages pour ce moyen-âge enluminé (1). Relevons-en quelques-uns pour convaincre le sceptique. Chez les « Boucliers de fer » (2), les statuts prévoient un prélèvement sur les droits d'apprentissage au profit des enfants pauvres du métier. Chez les tailleurs, une partie des amendes est réservée pour « les pauvres du métier secourir ». Les « fourreurs de Vair », en février 1319, fondèrent une sorte de secours mutuel avant la lettre, fixant un droit d'entrée à 10 sous 6 deniers, plus 1 denier par semaine. Ces redevances servaient à secourir les malades et infirmes qui recevaient « 3 sous par semaine de maladie, 3 sous pendant la semaine qui suit la convalescence et 3 sous une fois payés ». Voilà un « Moi » pour « Toi malade ». Il en est un plus frappant encore ; Martin Saint-Léon l'ajoute à sa longue liste : c'est celui des « pains d'épiciers ». Leurs statuts stipulent : « Si l'un des compagnons est en chemin et n'a de quoi payer son chemin, les autres compagnons seront tenus de lui bailler jusqu'à 2 écus » (art. 1), et l'art. 16 ajoute : « Si un compagnon était malade en quelque lieu et que les autres compagnons en sont (sic) avertis, incontinent ils seront tenus de se détourner de leur chemin, le visiter et conforter et là demeurer pour le secourir trois jours à leurs frais ». La charité n'a plus le visage du Samaritain, de l'étranger ; mais celui du frère, frère par la relation de

1) Cf. Martin Saint Léon : *Histoire des corps de métier depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en 1791*, avec un appendice de bibliographie par E. Coornaert, 4^e édit., Paris. Presses Universitaires 1941, pages 173 et suivantes, 394 et suiv.

(2) Artisans spécialisés dans la confection de boucles (vêtements, armures) et d'agrafes. On les distinguait des boucliers d'archal, de cuivre et laiton. Ils faisaient partie des métiers des métaux, catégorie se subdivisant en métiers des métaux ordinaires (fer, étain, cuivre) et métiers des métaux précieux (or et argent).

travail. Enfin, par son originalité, un exemple mérite de clore cette liste. Nous faisons allusion à l'exemple des fèvres couteliers, rapporté par M. S. Léon. Ceux-ci prévoient dans leurs statuts que « Si quelque maître dudit métier était dénué et dépourvu de tous biens ayant plusieurs filles provenues, il convient les marier à quelque compagnon dudit métier qui sera reçu maître sans faire aucun chef-d'œuvre et ne sera tenu que du droit du roy ».

Faits historiques indiscutables, riches d'une signification profonde.

Qui tiendra la gageure de nous les expliquer à partir d'une simple solidarité d'intérêts ? Ils ne prennent tout leur sens que pour qui reconnaît, au cœur même de la profession, une fusion des activités et des consciences.

Si la relation de travail est devenue ce « centre de cristallisation », c'est qu'elle est hautement humaine. Elle évite en effet, par ce moyen, de morceler la personne et de ne retenir qu'un de ses aspects : celui du producteur. Elle est compréhensive puisqu'elle associe à l'activité proprement économique de l'homme, l'accomplissement du devoir de charité envers Dieu et son Prochain (1).

La relation de travail dans son sens pleinier, tel que l'histoire le dévoile, est un complexe qui englobe toutes les aspirations de l'être humain et permet de les satisfaire simultanément.

§ 3. — LA RELATION DE TRAVAIL,
SES CHANCES D'ENRICHISSEMENT,
SES RISQUES D'AMOINDRISSEMENT

Qualifier une relation de « fondamentale », ne revient aucunement à la définir comme immuable ou « toute faite ». Si l'on peut noter une permanence, une stabilité quasi-certaines, elles ont trait à l'essence de la relation

(1) Sur l'atmosphère morale dans laquelle se déroulait la vie économique au Moyen-Age, voir plus particulièrement Coornaert, *op. cit.*, pages 17 et suiv.

envisagée ; ses modalités ou manifestations sont changeantes.

En effet, toute relation, quelle qu'elle soit, « se fait » en s'insérant dans un milieu donné, en ce sens qu'elle se charge alors d'une signification donnée. Or l'évolution est loi humaine (sans vouloir pronostiquer sur son orientation) ; elle transforme sans cesse le milieu, donnant ainsi une signification toujours nouvelle à la relation étudiée. Seule une opération de l'esprit peut se livrer à une abstraction.

La relation de travail participe à ce mouvement général, notamment elle engendre des effets divers suivant les variations de la technique et du milieu social.

L'influence de la technique

L'influence de la technique sur la relation de travail n'est pas niable ; on peut étudier ce phénomène quitte à souligner dès le début que cette influence n'est pas unilatérale, mais donne lieu à réversibilité.

Le Moyen-Age a été l'époque par excellence de l'artisanat (1), système économique caractérisé essentiellement par la réunion en une même personne des facteurs de la production. L'artisan fournit une large part de travail et possède en propre son capital. Il peut avoir à ses côtés des ouvriers, il demeure artisan tant qu'il continue à s'adonner lui-même aux tâches d'exécution. De ce fait, le travail, on le conçoit aisément, lie le maître-artisan à ses compagnons. Les historiens ont souvent brossé ce tableau évocateur de l'échoppe abritant les efforts conjugués du maître et de ses compagnons. Il se produit donc une *liaison verticale, entre dirigeant et exécutants*. Au surplus, l'atelier, par opposition à l'entreprise, se prête à une production de caractère familial : il fait partie de la maison du maître et ceux qui œuvrent font ainsi figure de commensaux. Cette liaison

(1) Pour une définition rigoureuse de l'artisanat, cf. F. Perroux : Cours d'Economie Politique, Paris, Domat-Montchrestien.

verticale, établie par la relation de travail, se réalise d'autant plus facilement que les membres qu'elle unit sont de conditions similaires. Grâce à la simplicité et à la modicité de l'outillage, le compagnon peut toujours accéder facilement à la maîtrise (1) ; l'organisation juridico-sociale permet le passage, la technique le rend réalisable. A cette époque, le capital ne dresse pas une barrière infranchissable ; l'état de la technique favorise les rapports interpersonnels entre maître et compagnons.

L'évolution commence avec l'apparition du grand marchand. Celui-ci donne de l'ouvrage à l'artisan, lui fournissant la matière première, parfois l'outillage, et assurant un débouché à la production. Il se livre à un travail de prospection sans jamais participer au travail d'exécution. De ce fait, les rapports qu'il entretient avec les artisans sont uniquement des rapports d'affaire ; c'est à ces termes que se réduit la relation de travail. Puis, petit à petit, ce rapport d'affaire devient subordination et dépendance, transformant l'artisan en travailleur salarié dépendant. L'évolution est bien avancée au moment de l'apparition de la machine ; la machino-facture n'est pas en réalité une date de scission brutale.

L'entrepreneur (2) est alors celui qui réalise le plus tôt possible les progrès de la révolution industrielle, appli-

(1) On jugera combien ces frais étaient peu élevés si l'on se rappelle la spéculation de certains forcetiers. Ces forcetiers, achetaient le métier, montaient une forge, prenaient un apprenti, le tout dans le seul but de céder cet apprenti avec bénéfice, après quoi ils quittaient leur forge et se remettaient à travailler pour autrui. On ne devait pas leur payer bien cher l'avantage d'avoir un apprenti un peu dégrossi par un travail de trois semaines ou d'un mois et cependant ce qu'ils recevaient faisait nécessairement plus que couvrir leurs dépenses de maîtrise et d'installation, car ils ne se seraient pas donné la peine de placer des apprentis s'ils n'y avaient pas trouvé un bénéfice. Fait éloquent rapporté par Gust. Fagniez dans ses « Etudes sur l'Industrie et la classe industrielle à Paris au xiii^e et au xv^e siècle », (1877) Paris, F. Vieweg, édit.

(2) Cf. sur la succession de ces différents types : Artisan, Marchand, Entrepreneur. F. Perroux, *in op. cit.*, pages 96 et 97.

quant à la production, division du travail et machinisme (1).

L'entreprise se substitue dès lors à l'atelier ; elle implique la concentration technique, c'est-à-dire le rassemblement de tous les travailleurs dans les mêmes locaux. Celui qui dirige le travail sort de l'atelier, mais y entrent de nombreux exécutants. Les contacts personnels, la fusion des activités et des consciences se réaliseront entre de nouveaux personnages. Séparés de l'entrepreneur dans leur travail quotidien, les ouvriers prennent conscience de leur condition commune avec d'autant plus de réalisme que la période de « lancement » du nouveau système entraîne, pour eux tous, une égale misère. Au surplus, tous sentent que leur situation est désormais fixée *ne varietur* ; ils ne pourront plus accéder à la possession d'un outillage, d'un capital, l'importance croissante de celui-ci impliquant le débours d'une somme trop considérable. La relation de travail ainsi mutilée n'opère plus qu'une liaison horizontale unissant les seuls travailleurs salariés dépendants, et non plus l'entrepreneur aux travailleurs.

Dès la fin du Moyen-Age, les compagnonnages (2) apparaissent distincts des Communautés d'arts et métiers, puis opposés. Plus tard, naîtront les syndicats, groupant face à face entrepreneurs et travailleurs salariés dépendants ; la notion de classe fera également son apparition. Cette relation de travail ainsi exprimée pose le problème du prolétariat, comme un tragique d'isolement et se trouve à la base de cette nostalgie d'une communauté où la fusion des consciences et des activités groupe l'ensemble des membres d'une profession.

(1) Cette définition est d'une valeur toute historique ; les véritables caractéristiques de l'entrepreneur, le définissant du point de vue économique ont fait l'objet de vives discussions. Voir sur ce point : F. Perroux, Cours d'Economie Politique. (Dom.-Mont.) 1941, Tome II, pages 9 et suiv.

(2) Pour une étude plus détaillée des compagnonnages voir Coornaert E., *op. cit.*, pages 241 et suiv., et Martin Saint Léon : *Le compagnonnage, son histoire, ses coutumes, ses règles et ses rites*. Paris, Colin, 1901.

L'influence du milieu social

Enrichie ou appauvrie par l'état de la technique, la relation de travail l'est encore par le milieu social. Celui-ci en effet la dote d'une allure particulière à chaque époque.

Au Moyen-Age, la relation de travail a pris un caractère familial et les membres du même atelier étaient considérés comme des membres de la famille. Le fait est particulièrement visible dans les rapports entre maître et apprentis. Coornaert rapporte à ce sujet des traits significatifs. C'est ainsi que, parmi tant d'autres recommandations édifiantes, faites aux apprentis, on relève celle de ne jamais parler au maître « que le chapeau à la main comme si c'était leur père » (1). Le respect dû au maître lui est dû au titre de maître, mais encore à celui de « père de la famille dans laquelle l'apprenti fait son entrée ». Du reste, ce chef de famille n'a-t-il pas le droit de correction sur l'apprenti ? Et de plus, le maître n'est-il pas tenu de s'engager à gouverner les apprentis, « en bon père de famille ». Parfois même des abus furent commis au nom de cette assimilation de l'apprenti à un membre du foyer, au point de méconnaître même sa qualité de membre de l'atelier. Des recommandations en témoignent ; telles celles qui conseillent aux apprentis « de ne point souffrir de laver la vaisselle, promener ni amuser les enfants », ou bien celle qui leur défend de « s'amuser à faire des bassesses, nettoyer les souliers et autres vilénies qu'on pourrait leur vouloir faire faire ». L'entrée au foyer domestique comportait des risques ! L'apprenti entrant « en famille » autant qu'« en atelier », des règlements fixent rigoureusement certaines conditions à remplir par le maître. Les jurés étaient tenus de s'informer du caractère de celui-ci, de son honnêteté et de son aptitude à diriger une éducation, comme de ses moyens pour assurer la subsistance de l'apprenti. Le maître doit être pour le jeune qui lui est confié quelque chose de plus qu'un habile artisan.

(1) Cf. Coornaert, *op. cité*, page 201.

Les rapports entre maîtres et compagnons étaient empreints d'une grande familiarité ; ils partageaient la même table et s'abritaient sous le même toit.

Cette atmosphère familiale de l'atelier se retrouve sur un plan plus élevé : celui de la profession entière. Quelques traits suffisent à évoquer la corporation comme une grande famille. Tous les événements qui marquent la vie d'une famille trouvaient leur écho au sein de la profession. La naissance, le baptême, le mariage, ne se célèbrent pas uniquement entre membres de la communauté familiale au sens strict, ils sont fêtés par la communauté professionnelle. Le décès est un deuil pour toute la corporation. Fagniez (1) cite un usage des tailleurs, qui appelait les membres les plus proches de la profession à la veillée funèbre ; le jour des obsèques était l'occasion d'une ultime manifestation d'affection ; tous les membres du métier accompagnaient leur compagnon au lieu de son dernier repos. Enfin, les réussites de carrière donnaient lieu à des banquets importants réunissant dans une joie commune lauréat et compagnons.

Cette assimilation de la corporation à une grande communauté familiale dans les faits, se poursuit dans le plan juridique. Elle était en effet habilitée à accomplir une série d'actes relevant du droit de la famille. C'est l'adoption, c'est également ce droit de lot qui est apparenté au retrait lignager.

Coornaert a pu écrire des communautés d'arts et métiers : « Plus encore que d'une personne, il s'agit d'une famille ». « C'est aux larges ensembles divers et hiérarchisés de la familia antique, mieux encore de la parentèle médiévale, qu'il faut songer ». Il n'est donc pas exagéré de parler d'un « enrichissement » de la relation de travail. Le malheur a voulu qu'elle connaisse un de ces revers de fortune qui peuvent être fatals. Un premier glissement se produisit : la famille, au sens étroit et moderne du mot, a rompu ses bonnes relations avec la communauté

(1) *Op. cité.*

professionnelle : elle tenta d'accaparer le métier pour son plus grand profit. Ainsi furent exclus de cette atmosphère familiale tous les individus n'appartenant pas aux familles prépondérantes. Au climat de « cordiale » collaboration, se substitua dès lors une concurrence « intéressée » et les exclusives allèrent bon train. Ce mouvement d'exclusivisme entraîna tous les titulaires de privilèges, de quelque importance qu'ils fussent. Le sentiment de la distance s'exaspérant, des frontières infranchissables s'érigèrent ; les corps se sclérosèrent et se fermèrent, laissant et rejetant de leur sein toutes les petites gens.

La relation de travail perdit du même coup tout le contenu profondément humain dont elle avait été chargée. Elle se dessécha, préparant, au-delà des compagnonnages, ce phénomène capital des *xix^e* et *xx^e* siècles : la conscience de classe.

La relation de travail n'est plus un élément d'union réunissant tous les membres de la profession, dirigeants et exécutants ; elle devient un lien entre les membres de chacune des deux catégories suscitées par l'évolution technique et sociale.

Mais au-delà de ces variations qui affectent les effets de la relation de travail, il faut apercevoir la permanence qui maintient son essence. Il y a eu, il y a, il y aura toujours, fusion des activités et des consciences à l'occasion du travail ; mais cette fusion simultanée peut exister entre un nombre plus ou moins grand de personnes, lier toutes les parties en une seule communauté ou bien unir les éléments dans des groupements distincts qui scindent alors la communauté professionnelle.

SECTION II

§ I. — LES DEGRÉS DE LA RÉALITÉ COMMUNAUTAIRE

Découvrir à la base de la profession une relation de travail faite d'une double fusion des consciences et des activités, c'est atteindre l'essentiel, mais également le

minimum. Suspendue en ce point précis, l'enquête met à jour une relation du type communautaire puisqu'elle est fondamentale, humaine et permet de ce fait de qualifier la profession de communauté sans plus. Or, au-delà de l'essence, la morphologie conserve toute son importance, car si la communauté est la catégorie de la fusion, celle-ci s'opère dans les conditions les plus diverses. La réalité communautaire apparaît donc comme une réalité susceptible de degrés, suivant l'intensité, la stabilité et l'efficacité de la fusion. Basé sur ces critères, s'établit un classement qui distingue trois modalités de la Communauté : la Communauté amorphe, structurée et organisée (1). Qualifier, sans plus, la profession de communauté, c'est donc laisser une large marge d'indétermination réductible seulement par référence à cette échelle morphologique.

La Communauté amorphe

La Communauté amorphe est de tous les groupements communautaires le moins parfait, en ce sens qu'il ne présente qu'une relation communautaire en dehors de toute structure et *a fortiori* de toute organisation. Elle naît dans un ensemble quelconque, c'est-à-dire d'éléments largement indépendants tels que les jeunes ou les vieux d'une ville, d'une région, d'une nation ; les sinistrés d'une cité, les participants actifs et passifs d'une représentation, les témoins d'un événement saillant, les exploités d'une profession...

A sa base se situe essentiellement une similitude de conditions, mais celle-ci n'est jamais suffisante pour engendrer par elle-même une fusion des consciences, des activités, ou mieux une fusion complète. Les similitudes ne sont jamais absolues dans la réalité et les dissemblances font souvent obstacle à la fusion. L'intervention d'un second facteur est donc nécessaire, soit pour neutraliser les

(1) Cf. F. Perroux in *Communauté*. Presses Universitaires de France, 1942, pages 66 et suiv. La fusion des activités et des consciences.

différences, soit pour créer de toutes pièces une similitude frappante et efficiente.

L'exemple des membres d'une profession qui se considèrent comme exploités, illustre le premier des cas envisagés. Ces « exploités » peuvent demeurer isolés les uns des autres et parfois même hostiles les uns aux autres en faisant état d'autres divergences qui les séparent, telles qu'opinions politiques ou confessionnelles. Mais survienne un fait nouveau, une baisse de salaire, tous ces éléments se dresseront comme un seul homme dans la même révolte alimentée par le sentiment d'un sort commun. Le cas des sinistrés d'une ville illustre notre seconde hypothèse. Cet ensemble de citoyens séparés et divisés hier encore par une foule de différences se sent, lors du sinistre, torturé par la même misère et fait un seul effort pour la soulager.

Si la similitude peut expliquer la fusion, il faut pour que celle-ci se produise effectivement qu'un événement brusque, inopiné opère d'abord une réunion. Dans tous les cas, la communauté amorphe naît dans un milieu quelconque d'un accident, que celui-ci révèle aux individus leur condition commune, ou qu'il la crée de toutes pièces. L'accident joue en quelque sorte le rôle de catalyseur dans la fusion.

Ce fait réèle en lui une double explication, celle de la brièveté de l'existence des communautés amorphes et celle de leur défaut de structure et d'organisation. La Communauté amorphe née d'un changement d'équilibre entre dissemblances et similitudes, en faveur de ces derniers, demeure à la merci d'une nouvelle rupture d'équilibre sous l'influence d'un nouvel accident, imprévisible par définition. L'intensité de la fusion n'est aucunement gage de sa stabilité.

Le défaut de structure dans ces communautés est aisément explicable si l'on songe que la structure est le fruit de l'histoire par opposition à l'accident ; elle est essentiellement le résultat d'un long modelage sous l'influence de multiples contingences toujours changeantes. Quant à l'organisation, elle est l'apport de l'homme à

l'œuvre du temps et de la nature, sous la forme d'une rationalisation des éléments premiers. Elle se présente donc comme une œuvre voulue, préméditée et dominée, excluant toute participation du hasard, comme toute intervention de l'accident.

La Communauté professionnelle

Ainsi analysée, la Communauté amorphe diffère absolument de la profession. Celle-ci n'est aucunement le fruit du hasard, de l'accident et ne se présente pas comme un milieu quelconque dont l'unique ciment serait la similitude des parties. La profession est en effet le milieu naturel dans lequel l'homme exerce son activité économique *lato sensu*, c'est-à-dire entendue comme une série d'actes effectués en vue de lutter contre la rareté pour satisfaire ses besoins illimités. Ce groupement remonte très haut dans l'histoire et marque l'apparition de la première des formes de la division du travail : naissance des métiers. L'erreur serait fatale de confondre : division du travail, profession et capitalisme.

La profession est un groupement essentiellement humain et naturel puisqu'elle est née du conflit permanent qui existe entre l'homme et le milieu, puisqu'elle est en somme une modalité adoptée par l'homme dans sa lutte contre la rareté des biens, puisqu'enfin elle se présente comme une solution du « tragique » économique. Les hommes se sont groupés et ont divisé le travail entre ces groupements pour assurer l'efficacité de leurs efforts. De ce fait, la profession a subi une longue évolution faite d'adaptations voulues et de transformations imposées, dont l'ensemble a constitué sa physionomie propre, la dotant d'une structure.

La profession joint à la relation communautaire sur laquelle elle repose, une structure qui assure, son efficience et sa stabilité. Elle réalise ainsi un degré de perfection supérieur aux communautés amorphes.

§ 2. — LA SPÉCIFICITÉ DE LA STRUCTURE COMMUNAUTAIRE

Le type de la structure communautaire se présente comme une « hiérarchie de fonctions complémentaires ». La spécificité de la communauté structurée apparaît dans le parallèle confrontant hiérarchie et complémentarité d'une part à égalité et similitude d'autre part.

Il semble *a priori* que les termes comparés s'excluent absolument ; cependant, pour peu que l'on y réfléchisse, on ne saurait soutenir sans réserves, que tout groupement communautaire soit exclusif de toute égalité comme de toute similitude. Si la communauté structurée apparaît comme un ensemble de fonctions complémentaires rigoureusement hiérarchisées, elle se présente, ipso facto, comme un ajustement d'organes distincts. Or, chacun de ces organes constitutifs est formé lui-même d'un ensemble d'éléments premiers qui lui donnent sa physionomie propre et l'habilitent ainsi à remplir une fonction spécifique. Chaque organe de la communauté est donc un tout homogène, sinon autonome, et son homogénéité est faite précisément de l'égalité et de la similitude des éléments premiers qui le composent. Ainsi, ne retenir pour critères que l'égalité et la similitude c'est n'atteindre qu'une fraction et se refuser de saisir l'ensemble ; or ce qui réalise la communauté, c'est précisément l'assemblage, l'agencement de toutes ces fractions interdépendantes.

On peut donc dire que l'égalité et la similitude sont nécessaires pour former la communauté, comme les moellons sont nécessaires pour construire une maison ; mais de même qu'un ensemble de moellons est insuffisant pour avoir une maison, l'égalité et la similitude ne sont pas suffisantes pour constituer une communauté. C'est en raison de ce dépassement que la hiérarchie et la complémentarité sont les critères de la communauté structurée ; elles en sont les conditions nécessaires et suffisantes.

Seules les nécessités de l'analyse justifient une étude segmentée ; il convient dès l'abord de souligner les nombreuses relations qui relient les notions évoquées, telles que

celles rattachant complémentarité et communauté, complémentarité et hiérarchie, structure et relations communautaires.

La complémentarité évoque l'idée d'un agencement de fonctions tel que le rôle de chacune n'est possible et ne peut avoir de sens que grâce à celui des autres. Elle implique de ce fait la nécessité d'un concours harmonieux par opposition à la possibilité d'une autonomie arbitraire. L'image la plus fidèle que l'on en puisse donner est celle du corps humain dont la vie n'est assurée que par le concours général de tous ses organes. Aucun de ceux-ci ne saurait subsister par lui-même, pas plus que le corps ne pourrait vivre en l'absence d'un seul. C'est pour marquer le caractère absolu, vital, d'une interdépendance que l'on qualifie d'*organique* les liaisons les plus intimes, pour les différencier des liaisons plus lâches, dites « *mécaniques* ».

La communauté étant par excellence la catégorie de la fusion, et la complémentarité impliquant avec une telle force l'interdépendance constitutionnelle, il est aisé de comprendre pourquoi la complémentarité est un des critères de la communauté.

Au contraire, dans un ensemble formé d'organes similaires, chacun de ceux-ci ayant par définition une constitution identique et étant de ce fait capable de jouer un rôle semblable à celui des voisins, l'interdépendance constitutionnelle n'existe pas ; ce que l'un est, l'autre est ; ce que fait l'un, l'autre peut le faire ; il s'ensuit une possibilité d'autonomie, partant de division. Ainsi, le groupement ayant pour critères : l'ajustement, l'interdépendance et la liaison organique des parties, réalise une véritable fusion et appartient à la catégorie de la communauté, par opposition à tout autre groupement reposant sur l'addition, l'autonomie et la liaison mécanique aboutissant à la seule juxtaposition.

La même interpénétration existe entre complémentarité et hiérarchie. Parler de fonctions complémentaires c'est évoquer en effet un phénomène d'ordre actif et finaliste. L'ensemble œuvre en vue d'un but unique, commun ; or,

s'il est évident que l'une quelconque des parties ne saurait l'atteindre par elle-même, il est non moins évident qu'elle y coopère avec une efficacité propre, déterminée par rapport au but visé. Chaque partie a donc une valeur, valeur relative c'est-à-dire évaluée compte tenu de l'efficacité des autres. Ainsi s'opère entre les fonctions un classement qui n'est autre que la hiérarchie. Cette relation entre complémentarité et hiérarchie est à la base du principe qui établit la hiérarchie sur le mérite et la capacité. Les rapports entre les deux termes sont donc très intimes ; plus précisément la hiérarchie trouve sa base, prend naissance dans la complémentarité.

Enfin, cette structure s'accorde parfaitement à la relation communautaire. Dans la profession, la relation de travail s'analyse en une double fusion ; si le phénomène d'ordre affectif n'est susceptible d'aucune traduction intégrale, au contraire, la fusion des activités, d'ordre actif et externe se traduit précisément par une complémentarité reliant les diverses opérations exécutées par les membres de la profession sous l'autorité des supérieurs hiérarchiques, dont la tâche est elle-même complémentaire du travail d'exécution. En d'autres termes, la structure type telle qu'elle a été décrite est une expression de relations plus complexes.

§ 3. — LA STRUCTURE DE LA PROFESSION

La théorie qui étudie la communauté, catégorie générale, dans toute sa complexité, prend soin de renouer tous ces liens pour reconstituer la trame dont elle est formée. Analysant plus particulièrement une communauté, et conscients des mutilations opérées, nous examinerons séparément la hiérarchie et la complémentarité au sein de la profession.

L'histoire est un faisceau de témoignages irrécusables, en particulier celle des métiers de l'Ancien Régime.

La hiérarchie et l'ordre de l'Ancien Régime

Le principe de la hiérarchie était une des bases essentielles de l'Ordre de l'Ancien Régime. Ses applications sont nombreuses s'étendant de la Société aux métiers. Il est donc nécessaire d'évoquer brièvement cette atmosphère générale.

Qui ne connaît, depuis sa plus tendre enfance, la fameuse division de la Société en clergé, noblesse et tiers-état ? Qui ne se rappelle les trois ordres de « ceux qui combattent » de « ceux qui prient » et de « ceux qui travaillent » ? Ces divisions générales s'accompagnaient de subdivisions telles que celles des réguliers et des séculiers dans le clergé, des nobles d'épée et de robe dans la noblesse et de la grande et petite bourgeoisie distinctes du peuple au sein du tiers-état. Ce que l'on oublie plus facilement c'est que chacun de ces « états » et de ces sous-ordres avait son statut propre définissant à côté des privilèges, leur rôle particulier. Il s'agissait donc avant tout d'une communauté nationale, constituée d'une hiérarchie de *fonctions* complémentaires. En 1789, sous l'influence d'abus incontestables, déferla une vague d'égalitarisme peu respectueux des réalités sociales. Ce mouvement sans mesure, fut à la base de l'un des trois faux dogmes légués par la Révolution sous la dénomination pompeuse d'immortels principes.

Parmi les secrets de durée que possédait l'ordre de l'Ancien Régime, le respect de la hiérarchie était des plus importants.

On le retrouve dans le monde économique établissant des distinctions entre métiers, comme au sein des métiers.

Les témoignages de cette hiérarchie établie entre les métiers sont nombreux.

La hiérarchie entre les métiers

C'est ainsi que tous les historiens en notent une trace dans le vocabulaire même. Les anciens, comme le rappelle entre autres Olivier-Martin, qualifiaient de « Corps » les

groupements de marchands, les plus riches et les plus importants, réservant le nom de « communauté » aux groupements plus humbles d'artisans et de petits commerçants (1). Le souci de la hiérarchie donna naissance à un groupement caractéristique : *les six corps*. Ce groupement réunissait des drapiers, des épiciers-apothicaires, des merciers, des bonnetiers et des orfèvres (2).

Les liens ne pouvaient être d'ordre strictement professionnel ; le seul élément commun qui cimentât cette alliance était la position éminente occupée par ses membres dans la hiérarchie des corps de métier. Les affinités purement techniques et économiques cédaient ainsi le pas à la notion de hiérarchie. Le respect de cette éminence était tel que la tradition corporative leur assurait, en dépit de tout droit positif, une prépondérance si nette qu'ils étaient considérés dans les affaires intéressant les corporations en général ou le commerce de Paris, comme les chefs et les interprètes naturels de la collectivité des marchands. Martin Saint-Léon nous rappelle encore que dans les grandes circonstances de la vie publique ils étaient les représentants de la bourgeoisie commerçante. Enfin, les « six corps » participaient à toutes les cérémonies officielles en tête des divers corps de métiers. Conscients de leur dignité, les Six Corps mirent à la défendre un acharnement inépuisable ; le fameux procès qu'ils soutinrent jusqu'en 1724 contre les marchands de vin n'est qu'un épisode d'une lutte farouche et de longue haleine (3).

Coornaert rapporte également d'autres témoignages de cette hiérarchie établie entre les métiers. Il rappelle que les « Chevaliers » du Languedoc avaient le sentiment d'ap-

(1) *Op. cité*, page 82.

(2) Ainsi que le note Fr. Olivier-Martin : « Le goût de la distinction et de la hiérarchie, si vif dans notre ancienne France parmi les gens du Tiers comme au sein des deux autres ordres, fit naître, dans l'ensemble des communautés parisiennes, un groupement particulier, les Six Corps, doté de charges spéciales et de privilèges », *op cité*, page 122.

(3) Sur l'histoire des Six Corps consulter plus particulièrement Martin Saint Léon, *op. cité*, pages 233, 338 et 365.

partenir à une aristocratie. De leur côté les merciers, non astreints au chef-d'œuvre, déclaraient avec empressement que « leur profession n'était pas un métier ». Les « membres de la marchandise » étaient qualifiés couramment de « nobles hommes ». Le sens du rang, chez les gens du métier correspondait à un sentiment vivace et profond. Dans le Midi, à Marseille, des échelles de métiers classaient les différentes professions en « honorables », « assez honorables » et « mécaniques ». A Rennes, il y avait des métiers qualifiés de « vilains », d'autres de « bourgeois » qui conféraient à leurs membres le titre de « marchands », tandis que les artisans ordinaires étaient qualifiés de « Maîtres ». A Paris, après l'édit de 1581 on avait tenté de répartir tous les métiers en cinq classes depuis les « meilleurs » jusqu'aux « petits ».

L'édit de 1691 répartit les 127 professions de la capitale en quatre classes, d'après leur importance, et la hiérarchie eut des applications pratiques, notamment en ce qui concerne le droit dû au roi, dont le taux variait avec la classe.

La hiérarchie dans le métier

A un échelon plus bas encore, la hiérarchie s'imposait avec vigueur, elle opérait en effet des différenciations au sein des métiers. La division tripartite du métier est couramment connue, et les termes de « Maître, Compagnon et apprenti » nous sont familiers ; cette vieille terminologie a subsisté au phénomène lui-même. Moins connues sont les subdivisions qui existaient à l'intérieur de chacun de ces grades.

Coornaert les retrace. Il nous rappelle que tous les maîtres n'avaient plus tous, les mêmes titres ni les mêmes droits. Ainsi, au ^{xiii}^e siècle à Paris, les maîtres payaient le hauban, sorte de patente à des taux différents ; il en résultait une inégalité dans le partage des droits. Dans le midi, il était fréquent de distinguer parmi les maîtres les « anciens », des « modernes » et des « jeunes ». L'exemple des orfèvres qui comptaient quatre classes de maîtres perd

de son originalité comparé à celui des tissutiers-rubaniers qui, amateurs de nuances, en comptaient onze.

Le record qui vaut d'être cité, appartenait aux libraires dont les maîtres se répartissaient en vingt classes.

La même diversité se retrouve chez les compagnons. On distinguait parmi eux les compagnons contremaîtres, les compagnons qualifiés pour former des apprentis, des simples exécutants. De même les compagnons « attendant maîtrise » constituaient une sorte d'aristocratie bien distincte de la masse. D'autres catégories, dite des « serviteurs », des « jeunets du métier », des « béjaunes » et des « recochons », formaient, suivant les milieux, des hiérarchies aux titres variables. Enfin, il était de règle générale de distinguer des compagnons, les « alloués » ; ceux-ci n'ayant pas fait d'apprentissage régulier étaient destinés à une situation inférieure minutieusement réglée par un statut particulier.

La notion et le respect de la hiérarchie étaient donc profondément ancrés dans les esprits et les mœurs de l'Ancien Régime ; elle était acceptée sans réserves, car elle ne se réduisait pas à un compartimentage étanche des individus. Cette hiérarchie, sainement comprise, établissait des échelons que le mérite ou l'ancienneté permettaient de gravir. Ainsi l'artisan rendu habile par son apprentissage et perfectionné par un stage plus ou moins prolongé au stade de compagnon, accédait aisément à la maîtrise. La seule hiérarchie qui permette la vie d'un système, est celle qui se fonde sur la valeur de la personne. Lorsque l'égoïsme des parties en place transforma ces grades en classes, la sclérose de cette nouvelle hiérarchie entraîna la chute du système (1).

La profession, sous l'Ancien Régime était loin de repré-

(1) Le métier, parce qu'il est une communauté, parce qu'il implique des contacts journaliers et intimes, parce qu'il requiert le service traduit en actes positifs des valeurs les plus nobles, dégage avec le maximum de sécurité ses élites. Une organisation juridique se doit donc de favoriser ce « dégagement » loin de le contrarier sous la pression des intérêts individuels et de l'intrigue.

senter une « association d'égaux ». L'égalité au sein de ce groupement est en effet absolument irréalisable en raison de la diversité des fonctions qu'il implique. La hiérarchie au sein de la profession, ou de tout autre ensemble, est essentiellement une hiérarchie de « fonctions complémentaires ».

La complémentarité dans le métier

Le maître, le compagnon et l'apprenti jouaient chacun un rôle spécifique dont l'ajustement assurait précisément la marche du métier.

Le maître au sommet de l'échelle sentait reposer sur lui une lourde responsabilité et assurait la partie la plus délicate de l'œuvre. C'est à lui qu'incombait la direction générale tant du point de vue technique que commercial. Il devait prendre l'initiative de la production, répartir les tâches, et surveiller l'exécution. Lui seul décidait et réalisait les achats des matières premières et s'ingéniait parfois pour assurer la vente de la production. Il assumait, et à ce titre il était irremplaçable, les risques de la production, plus techniques alors qu'économiques. Il était seul responsable de son atelier vis-à-vis des autorités professionnelles. Outre cette responsabilité, outre l'assomption des risques et le travail de direction, la fonction du maître comprenait une bonne partie du travail d'exécution. Cette contribution constituait la caractéristique essentielle de l'artisan qui le distingue du grand marchand et de l'entrepreneur capitaliste. Enfin il était tenu en sa qualité de maître de métier, au-delà de la sphère de ses intérêts immédiats, d'assurer la perpétuité de la profession ; il devait en effet veiller par lui-même à l'instruction et à l'éducation des apprentis qui lui étaient confiés.

A ses efforts se conjuguèrent ceux du compagnon. Celui-ci était chargé de la plus grande partie du travail d'exécution ; il œuvrait aux côtés du maître accomplissant sa tâche en communion avec celui-ci.

Enfin l'apprenti, sitôt mis au courant du métier rendait de nombreux services dans l'atelier en accomplissant toutes les tâches à la portée d'une « petite main ».

La conjugaison des trois efforts, l'accomplissement harmonieux des trois fonctions, réalisait la confection du produit. Celui-ci était le fruit d'un ensemble hiérarchique de fonctions complémentaires.

Cette série d'exemples, pour être empruntée au passé, ne doit pas induire en erreur en suggérant à l'esprit qu'aux temps actuels cet état de chose est totalement changé. Son interprétation est toute autre. Ce recours à l'histoire a pour but de mettre en relief la qualité *fondamentale* de la structure de la profession par référence à son ancienneté. Depuis les temps les plus reculés, elle a toujours présenté les deux critères propres à la structure du type communautaire. Bien mieux ces exemples d'ordre historique permettent de retracer la ligne suivie par la profession dans l'évolution de sa structure. Elle se dessine comme une croissance régulière et fidèle aux traits généraux théoriquement dégagés.

Le système artisanal fit place au capitalisme financier et commercial d'abord, industriel ensuite. Le capitalisme industriel s'accompagna de formes nouvelles de la division du travail telles que la création de professions nouvelles suscitées par l'apparition de nouveaux biens, le sectionnement de la production et la décomposition technique du travail (1).

D'une façon générale, ces nouvelles formes de la division du travail ont eu pour conséquence l'apparition de fonctions distinctes jusque là confondues entre elles. De ce fait se produit une multiplication des liens de dépendance et une augmentation parallèle des phénomènes de complémentarité. Les exemples sont des plus éloquentes. Le nombre des métiers a crû dans des proportions considérables : si l'on compare le répertoire technologique des noms d'industrie et de profession de 1901 à celui de 1931

(1) Cf. Fr. Perroux : Cours d'Economie Politique, Paris, Domat-Montchrestien, 1941.

on enregistre une multiplication des sous groupements professionnels, fait qui prend son importance si l'on songe que l'on comptait déjà en 1901, quinze mille dénominations pour les seules professions industrielles.

Dans une monographie qu'il a consacrée aux industries de l'habillement, M. Aftalion, cite l'exemple de la confection d'une chemise qui ne requiert pas moins de 39 opérations (1). On peut y ajouter celui de la plume de stylographe qui en compte 40. Cette augmentation de la complémentarité est telle que, perfectionnant la production sous de nombreux rapports, elle en a accru la fragilité.

Pour que la vie de la profession soit assurée il faut, de toute nécessité, qu'un agencement impeccable se réalise, la moindre atteinte portée à l'une quelconque de ses fonctions se répercute en s'amplifiant sur l'ensemble. La crise qui sévit à l'heure actuelle est un exemple trop frappant de ces phénomènes de complémentarité pour qu'il soit opportun d'y insister plus longuement.

(1) Pour plus de détails se reporter au « Développement de la fabrication et le travail à domicile dans les industries de l'habillement », Paris, 1906, Librairie du Recueil Sirey.

CHAPITRE SECOND

La profession, communauté organisée

SECTION I

LE SENS D'UNE ORGANISATION

Relation de travail et ensemble de fonctions complémentaires strictement hiérarchisées sont les éléments essentiellement fondamentaux de la profession.

Ainsi constituée celle-ci apparaît comme le fruit de la nature (par sa base) et de l'histoire (par sa structure). Elle est parfaite au sens étymologique du mot, c'est-à-dire pleinement achevée, donc viable.

Mais l'appartenance de l'homme à la profession n'est pas passive, il a voulu participer à l'œuvre de la nature et de l'histoire pour les marquer de son empreinte. Il y est parvenu en rationalisant les données qui lui étaient fournies, parfois imposées : il a doté la profession d'une organisation.

Cet effort, l'homme l'a poursuivi dans le but d'assurer à la profession le maximum possible de stabilité et d'efficacité. Il lui a fallu pour cela, faire un premier effort de compréhension afin de retrouver les « exigences » de la profession ; ensuite il a tenté de les exprimer par des règles et des organismes appropriés, enfin il a assorti ces prescriptions, de sanctions salutaires.

Ainsi, l'intervention de l'homme se résume-t-elle en un apport concernant la forme de la profession et non pas son essence ; plus précisément encore, elle constitue une tentative d'expression de cette essence par une forme appropriée.

Cette analyse de la participation humaine dans la profession entraîne deux conséquences fondamentales.

Le rôle de l'homme se réduisant à une fonction de traduction il s'ensuit logiquement que sa volonté est tenue de respecter un *quid* donné qui s'impose à lui. Fruit de l'histoire et de la nature, la profession est par essence variable et évolutive, tandis que l'image que l'homme en peut donner sera naturellement rigide et figée. Une difficulté majeure apparaît de ce fait dans l'effort d'organisation, les deux termes confrontés étant de nature différente. Tandis que la réalité à exprimer relève du social spontané, le moule à appliquer appartient au social cristallisé. Le secret d'une organisation rationnelle réside dans la découverte d'une forme assez souple pour contenir sans l'étouffer une matière éminemment vivante.

Un autre danger menace également toute tentative d'organisation. Habitué à une lutte perpétuelle contre la nature, l'homme peut être enclin à vouloir lui faire violence.

Ayant repéré la difficulté signalée précédemment, il peut ne pas en faire cas dans ses calculs et passer outre aux exigences de la nature. Attitude qui peut sembler toute hypothétique au théoricien abstrait. L'observateur attentif de la réalité journalière a cependant eu force occasions de relever bon nombre de ces explosions de volontarisme ; il pourrait ajouter que trop souvent les suites logiques d'une idéologie l'emportent sur les contingences naturelles.

Enfin, un dernier risque d'erreur réside dans le fait qu'en face d'une réalité unique dans sa complexité, et déterminée en un lieu et en un temps, se dressent plusieurs moules dont les nuances varient à l'infini. Pour l'homme le plus respectueux de la réalité se pose un problème de choix qui peut être cause d'un nouveau divorce entre l'essence de la profession et son expression (1).

(1) Sur les causes du divorce entre Réalité Sociale et Moule juridique, voir plus particulièrement F. Perroux, in : *Communauté*. Presses Universitaires, 1942, pages 68 et 69.

Au-delà de ces conséquences éminemment pratiques dans l'ordre de la politique économique, une saine compréhension du rôle joué par l'homme vis-à-vis de la profession, évite une erreur fatale sur le plan théorique. Nous voulons désigner l'assimilation opérée à tort de la corporation à la communauté.

F. Perroux dans sa théorie de la communauté dénonce avec force cette confusion ; il montre que l'histoire elle-même enseigne à faire la distinction. Il rappelle que les professions se sont constituées en tant que communautés bien avant l'apparition des corporations ; que les professions ont survécu aux corporations après la loi « Le Chapelier » en conservant leurs caractères communautaires. Enfin, atteignant les temps actuels, il analyse les réformes économico-sociales en train, comme une œuvre de rénovation des familles professionnelles, distincte d'une création.

« Ainsi, conclut-il, gardons-nous d'assimiler ce que « l'observation du présent et le déroulement de l'histoire « commandent de distinguer ».

Mais sa pensée maîtresse commande encore de faire la distinction dans les cas où l'histoire offrirait l'exemple d'une concordance parfaite entre communauté et corporation. Confondre alors les deux termes reviendrait à confondre « contenant et contenu » ; « forme et essence ». S'il s'agit d'un prolongement harmonieux, il n'en reste pas moins vrai que l'ensemble est composé de deux réalités bien distinctes. L'erreur est d'autant plus grave qu'elle équivaut à une mutilation effroyable de la réalité, par le fait que la communauté est le siège de phénomènes qui débordent de toutes parts la sphère de l'exprimable.

Il convient, pour apercevoir exactement les relations existant entre communauté et corporation, ou profession et corporation, de distinguer avec soin la relation communautaire, la structure et l'organisation.

Les deux premiers termes, sont dans la profession, la relation de travail et l'ensemble des fonctions complémentaires hiérarchisé.

Ces deux termes sont de nature identique puisqu'ils sont indépendants, dans leur existence, de la volonté humaine. Ainsi que nous l'avons montré ils sont tous deux des données, l'un de la nature, l'autre de l'histoire. De ce fait leur union réalisera une véritable fusion, suffisante pour engendrer la profession, communauté structurée. L'organisation dans le domaine économique-social peut s'exprimer par la corporation. Ce troisième élément est le fait de l'homme, il ne participe aucunement de la même source que les précédents. Pour cette raison majeure son adjonction aux deux premiers éléments ne réalisera pas une fusion du même ordre, il demeure un supplément, *un quid qui reste extérieur aux autres éléments*.

La corporation n'affecte donc que la forme et non l'essence de la profession. C'est en ce sens précis que la confusion entre corporation et profession équivaut à une confusion entre contenant et contenu, forme et essence.

Cette distinction de fond soigneusement faite, il reste à reconnaître qu'une concordance entre organisation d'une part et relation communautaire et structure d'autre part, doit nécessairement exister. Nécessité finaliste, puisqu'il s'agit d'une traduction de celles-ci par celle-là.

Il faut donc faire la preuve de la qualité communautaire de l'organisation corporative ; preuve qui comporte la confrontation de ce type d'organisation aux deux autres types possibles d'organisation c'est-à-dire l'associationniste et le sociétaire. Sa spécificité ainsi dégagée, il restera à montrer comment, positivement, elle réalise en fait le type d'organisation communautaire.

SECTION II

L'ORGANISATION COMMUNAUTAIRE

§ 1^{er}. — L'ORGANISATION CORPORATIVE DISTINCTE DE L'ORGANISATION ASSOCIATIONNISTE

L'organisation corporative s'oppose à l'organisation associationniste. Cette opposition repose essentiellement sur

la différence qui existe entre les éléments constitutifs de chacun de ces types d'organisation. Alors que l'organisation corporative trouve son fondement dans la réglementation, l'organisation associationniste a sa base dans le contrat.

Le point de divergence ainsi repéré il reste à mesurer l'écart qui sépare ces deux modes d'organisation ou, plus précisément, le contrat et la réglementation.

L'organisation associationniste

La définition la plus large que l'on puisse donner du contrat est celle qui le présente comme un échange de volontés. Elle suffit cependant à impliquer la rencontre de deux ou plusieurs parties. Il faut donc, avant toute autre chose, que les futurs contractants se décident à cet échange ; il y a là une option capitale qui réserve la plus large place possible à la liberté des individus. Il n'y a pour eux aucune obligation d'entrer en contact et, de leur choix seulement, dépend la création d'une situation nouvelle.

Mais le rôle de la volonté ne se borne pas uniquement à cette création d'une situation nouvelle, à savoir l'établissement de relations entre des individus jusque-là isolés ; il prend au contraire une importance majeure dans la suite. En effet, cette situation qu'elles ont créée, les parties vont la définir suivant leur gré. Elles le feront en précisant d'abord le but de leur rencontre, en déterminant ensuite l'objet du contrat, c'est-à-dire les prestations à fournir, en fixant les modalités d'exécution et enfin, en prévoyant parfois expressément la durée de leur accord.

Ces quelques traits, pour généraux qu'ils soient, suffisent cependant à indiquer deux idées fondamentales : le contrat réserve une large place à la volonté individuelle et cette liberté s'exerce dans un sens tel, que les obligations engendrées soient le moins « prenantes » possible. C'est là le double aspect sous lequel se présente l'autonomie de la volonté, si chère aux théoriciens du contrat.

Aussi n'est-il pas surprenant de constater qu'une organisation du type associationniste basée par définition sur le contrat, laisse une latitude assez importante aux membres qu'elle rassemble, et ne retienne leur activité que d'une façon très limitée. On peut, pour en donner une illustration, faire référence au syndicat qui est précisément un type d'organisation associationniste.

Nous y retrouvons facilement trace de la latitude laissée aux individus. En ce qui concerne sa constitution tout d'abord, il appartient aux intéressés seuls de le fonder ou non ; il faut pour cela un concours nécessaire de volontés, en l'absence duquel le syndicat ne serait pas appelé à la vie. Le syndicat constitué, les membres qui en font partie y sont entrés par l'effet de leur volonté. Leur adhésion est le fait de leur bon vouloir et leur intégration se traduit par un contrat d'adhésion. Enfin, la qualité de membre de syndicat n'a rien de commun avec un élément de l'état des personnes, en ce sens qu'elle n'est pas permanente, définitive. L'individu affilié à un syndicat peut toujours s'en retirer et cela par le seul effet de sa volonté : la liberté syndicale se traduisant également par le droit de sortir du syndicat. Constitution du syndicat, adhésion, sortie, ne sont pas les seules manifestations de la liberté individuelle, il faut y ajouter la possibilité pour les parties de modifier suivant certaines conditions, l'économie générale de cette organisation. Corollaire du principe de l'autonomie des volontés : ce que les parties ont fait, elles peuvent toujours le défaire.

L'organisation associationniste dépend donc de la volonté des parties qui est toute puissante pour la créer, la définir, la modifier ou la détruire.

S'il est ainsi acquis que la liberté des parties ne rencontre pas au sein d'une organisation associationniste de bornes étroites, il nous reste à montrer comment au contraire leur activité n'y trouve qu'un cadre éminemment restreint.

Les syndicats n'englobent jamais la totalité de l'activité de leurs membres. En effet, leur spécialisation est fort poussée ; le but à atteindre et les moyens à employer sont définis

rigoureusement. Les nuances sont tellement importantes qu'elles expliquent l'abondante floraison du mouvement syndical ; chaque syndicat poursuivant un but propre à l'aide de moyens propres. Celui qui s'affilie à tel syndicat de préférence à tel autre, fonde précisément son choix sur ces nuances. Il ne se prononce pas sur un ensemble considéré *in globo*, mais sur une série de points précis.

Son adhésion donnée, son engagement est nettement limité ; ses obligations sont circonscrites comprenant, l'acquiescement de redevances dont le montant est préfixé ; l'assistance aux réunions dont le nombre, l'objet et parfois la durée sont prévus. Il est difficile dans ce cas de parler de « devoirs » ; l'appartenance de l'homme au groupement est définie avec une telle précision que seules existent des « obligations ». Ainsi, le membre du syndicat pourra se déclarer « quitte » envers son association (1).

Des traits nettement opposés définissent la réglementation et partant l'organisation corporative.

L'organisation corporative

Tandis que le contrat se présente comme générateur de situations nouvelles, il n'en est pas de même de la réglementation.

Celle-ci suppose, au contraire, l'existence d'une situation globale, complexe et préétablie. La réglementation intervient alors pour tirer toutes les conséquences pratiques qu'implique un tel état de fait donné.

Pour pénétrer cette observation fondamentale il faut apercevoir que son contenu est double. Elle signifie d'abord que celui ou ceux qui édictent la réglementation ne créent

(1) L'opposition établie ici entre Devoir et Obligation vise, par delà toute distinction proprement juridique à exprimer une nuance fondamentalement humaine. L'obligation nous apparaît, en effet, comme un passif nettement évalué et rigoureusement exigible mis à la charge des membres vis-à-vis de leur groupement, cependant que le devoir nous apparaît comme un impératif édicté par la seule conscience. L'une donne lieu à comptabilité, l'autre non. A l'obligation correspond l'engagement contracté, au devoir l'adhésion vitale.

en aucune manière, une situation nouvelle, car il existe avant leur intervention un état de fait issu de l'évolution et non de leur propre volonté. L'homme n'intervient pas pour créer, mais pour comprendre d'abord et exprimer ensuite.

Elle signifie ensuite, que dans sa fonction d'interprète, l'homme se voit contraint de suivre les contours de la réalité et non pas libre d'en donner une figuration plus ou moins fantaisiste. Cette « servitude » dans « l'expression » contraste avec la liberté dont jouissent les parties au contrat dans la « définition » de ce que leur volonté veut créer.

Cette observation capitale a été faite avec le maximum de force et d'acuité par un éminent auteur : le doyen Geny (1). Celui-ci renouvelant la notion de droit naturel, l'a présenté, non plus comme un minimum de règles de morale abstraite, mais comme un statut spontané d'activités procédant de *données qui s'imposent à l'homme*.

Cette idée fondamentale acquise, suivant laquelle l'homme est principalement et foncièrement obligé par les conditions réelles du milieu dans lequel il vit, le doyen Geny en tire une conception nouvelle de la science et de la technique juridiques. La science juridique correspond précisément à cet effort de l'intelligence, accompli pour retrouver un « donné » plus que pour élaborer un « construit ». La technique juridique enfin, dans la construction de l'éminent auteur, consiste essentiellement à trouver la forme, le moyen idoine qui exprime fidèlement le « donné juridique ».

Analyse féconde qui découvre la véritable source de l'obligation dans la nature et non dans la loi, qui rappelle que le législateur la constate plus qu'il ne la crée dans les textes qu'il promulgue.

Ce « déterminisme » n'est cependant pas exclusif de toute liberté humaine. La réglementation, traductrice des « nécessités » de la nature, n'en doit pas faire une charge ;

(1) Fr. Geny : *Science et technique en droit privé positif. Nouvelle contribution à la critique de la méthode juridique*. Paris, Sirey, 1914-1924.

elle doit pour rester fidèle image, délimiter un champ suffisamment large pour éviter de se faire opprimante. Le cadre ainsi tracé à l'activité humaine doit être d'autant plus large et compréhensif qu'il tente de reproduire une situation complexe et globale.

Ainsi se dessine une autre opposition majeure entre réglementation et contrat ; tandis que celui-ci tend à n'imposer qu'un minimum de prescriptions de façon à ne retenir qu'une partie nettement définie de l'activité des parties, la réglementation s'efforce d'établir un réseau assez lâche pour embrasser la majeure partie de l'activité humaine.

Ces idées abstraites prennent plus de relief avec le secours de l'exemple. Il suffit de faire référence à l'organisation corporative qui, ainsi que nous l'avons dit au début repose sur la réglementation.

Différente du syndicat, la corporation n'est pas constituée par la libre adhésion des individus. L'organisation corporative ne s'applique pas uniquement aux membres qui l'ont conçue, ni à ceux qui ont manifesté leur approbation par un geste formel ; elle s'étend à tous les producteurs sans exception. Ce qui détermine l'appartenance des individus au groupement organisé corporativement, c'est le seul fait qu'ils se trouvent dans une situation déterminée et donnée, en dehors de toute manifestation de volonté. Les membres d'une profession sont liés entre eux par une relation de nature particulière ; leurs activités se trouvent être complémentaires ; ces deux faits indéniables définissent une situation qui leur est propre. Les conséquences de celle-ci trouvent leur expression positive dans une réglementation ; par nécessité ces individus seront soumis à cette réglementation.

Ainsi rattachés à l'organisation corporative, les membres de la profession ne sont pas libres de s'en affranchir suivant leur gré, ni de modifier la physionomie de cette organisation. Partie intégrante d'une communauté, les membres de la profession se trouvent en cette qualité rivaux à la corporation qui en est l'expression juridique.

L'autonomie de la volonté est donc limitée.

Il reste à montrer en quel sens l'organisation corporative tend à englober une très importante partie de l'activité humaine.

Si, comme nous l'avons montré, l'intégration des individus au sein d'une telle organisation n'est en aucune façon l'effet de leur volonté il s'ensuit qu'ils ne seront pas recevables à fixer par eux-mêmes la *mesure* de leur appartenance. Tout naturellement, c'est leur activité de membre de la communauté professionnelle en totalité qui est engagée. Or, il est assez simple d'évaluer l'importance de l'activité professionnelle dans la vie de chaque homme pour insister sur ce point.

Il suffit de rappeler certains dictons jugeant l'individu sur son métier, pour être certain que cette importance a été mesurée à sa juste valeur.

Ce qu'il importe de souligner, c'est l'absence de toute frontière nettement définie séparant la vie professionnelle de la vie tout court. Les incidences de la première sur la seconde, les interférences réciproques sont tellement nombreuses et importantes que l'on peut qualifier de non définissable la part d'activité régie par la réglementation corporative. Ceci s'explique par l'adhésion vitale de base que requiert la profession, communauté structurée.

Ayant ainsi mesuré l'écart qui sépare contrat et réglementation nous sommes à même de dessiner plus précisément l'opposition qui existe entre organisation associationniste et organisation corporative.

L'organisation associationniste est « *instable* » en ce sens qu'elle est très largement tributaire de la volonté des parties ; elle est également « *étroite* » en ce sens qu'elle ne régit qu'une partie limitée et définissable de l'activité humaine.

Par opposition, l'organisation corporative est « *stable* » puisque elle est indépendante du gré des parties et assise sur une situation réelle préétablie ; elle est « *large* » puisqu'elle est compréhensive d'une part difficilement déterminable de l'activité humaine.

Le contenu d'une organisation corporative

Cette esquisse d'ordre théorique dessine à grands traits les *caractères* de la réglementation ; une étude plus détaillée, d'ordre historique, permet de prendre connaissance de ce que peut être son *contenu*. La France a connu, en effet, sous l'ancien Régime, une organisation corporative basée essentiellement sur la réglementation. Celle-ci constituait un ensemble de prescriptions aussi abondantes que minutieuses, tissant un véritable réseau qui retenait le plus clair de l'activité des individus. Les rapports entre gens de métier se trouvaient ainsi déterminés objectivement, et soustraits à leur libre arbitre. Le contrat voyait sa place extrêmement réduite dans une architecture purement institutionnelle.

La réglementation régissait les domaines les plus importants, réglant les questions économiques, sociales et sauvegardant la moralité du monde économique.

Les prescriptions d'ordre purement économique se répartissaient en deux groupes majeurs ; le premier intéressant plus particulièrement les relations entre gens du métier, le second concernant les rapports de ces derniers avec les consommateurs.

S'adaptant étroitement à la division tripartite du métier, la réglementation économique propre aux gens du métier, résolvait toutes les questions susceptibles de se poser entre maître et compagnon ou entre maître et apprentis ou encore entre maîtres.

Comme le note Martin Saint Léon, il n'est pas de question qui intéresse plus directement la main-d'œuvre que celle de la durée du travail. Aussi la réglementation, pour éviter tout arbitraire, la tranche-t-elle en se fondant sur des considérations d'humanité et d'intérêt professionnel. Elle adopte un principe général, à savoir qu'il convient d'éviter tout surmenage du compagnon, et fixe pour chaque métier la durée de la journée de travail. Apportant un soin particulier à régler cette question, les statuts des métiers déterminaient encore la somme de travail fournie annuelle-

ment. Ils présentaient à cet effet une liste de jours fériés, distinguant avec précision les fêtes entièrement chômées de celles qui ne l'étaient que partiellement (1).

Avec la question de la durée du travail, les rapports maître-compagnon, posaient celle du prix du travail. Fait curieux de prime abord, le Livre des Métiers, somme de la réglementation corporative, ne contient aucune prescription positive touchant les salaires. Martin Saint Léon en fait la remarque, ajoutant qu'il est souvent fait référence à l'usage ; aucune précision cependant quant au taux du salaire. Il importe toutefois de noter que cet oubli apparent ne constituait pas une carence tirant à conséquences. Les idées chrétiennes sur le juste salaire, comme sur le juste prix étaient alors généralement répandues et fidèlement observées. Ainsi le silence de la réglementation sur ce point précis était-il explicable par la toute-puissance de principes plus généraux. « Une règle puissante s'imposait à tous, rappelle Martin Saint Léon, et d'une manière générale engageait pour chacun le pain quotidien promis par l'Évangile ». Les institutions ne se colorent et n'ont de sens que dans le milieu dans lequel elles s'insèrent.

Enfin la réglementation précisait les conditions dans lesquelles le compagnon pouvait accéder à la maîtrise. Elle imposait l'accomplissement d'un chef-d'œuvre pour démontrer la capacité du candidat, et l'acquittement de droits pour assurer la subsistance du métier.

En résumé, toutes les questions posées par les rapports entre maître et compagnon recevaient une solution objective inspirée de principes généraux propres à assurer la primauté du bien commun à tout le groupement professionnel sur les intérêts particuliers aux individus.

Complétant ces diverses mesures, d'autres règles normalisaient les relations unissant maîtres et apprentis. D'une façon générale elles avaient pour but de rétablir un équilibre défaillant, en faveur de la partie la plus faible, de l'ap-

(1) Cf. Martin Saint Léon, *op. cité*, pages 123 et suiv.

(2) Cf. Martin Saint Léon, *op. cité*, pages 166 et suiv.

prenti. La réglementation réalisait dans ce cas un système de protection correspondant à celui qu'instaurait le droit commun en faveur des incapables.

C'est ainsi qu'elle fixait elle-même la durée de l'apprentissage, compte tenu de la difficulté présentée par le métier à apprendre, de manière à assurer à l'apprenti une connaissance parfaite de la technique. Cette durée variait de douze ans, chez les patenotriers de corail, à deux ans chez les cuisiniers.

Dans le même esprit, la réglementation déterminait le nombre d'apprentis que chaque maître pouvait avoir. Elle pensait très justement que les progrès de ceux-ci seraient d'autant plus rapides que le maître n'aurait pas à partager ses leçons et ses soins entre de trop nombreux apprentis.

De plus, en vue d'assurer une vie décente à ces jeunes adolescents, les statuts prévoyaient une enquête afin d'établir « Se li mestre est suffisant d'avoir et de sens pour apprentiz prendre ».

Enfin soucieuse de justice, la réglementation, prévoyant que l'apprenti au cours de son stage serait un jour à même de rendre des services effectifs dans l'atelier, obligeait le maître à lui verser un salaire déterminé.

Achevant cet ensemble de prescriptions économiques particulières aux relations entre producteurs, une série de mesures venaient réglementer les rapports qui s'établissaient entre maîtres. Les points à déterminer concernaient plus spécialement la concurrence, qu'elle intervint sur le marché de la main-d'œuvre ou sur celui des matières premières, ou encore sur le marché des produits finis. Ces règles ainsi édictées poussaient la minutie au point de nous paraître ridicules.

Sur le marché des biens de production il était sévèrement interdit aux maîtres de se livrer au « recoupage » c'est-à-dire à l'accaparement. A cet effet, la réglementation prohibait formellement l'acquisition faite hors marché dans le but de priver les concurrents de matières premières ; défense était faite d'aller au devant des marchands dans

un rayon déterminé du marché. Bien mieux, certaines règles prescrivait le « lotissement ».

Martin Saint-Léon le définit « le droit reconnu à chacun des membres de la profession de participer à tout achat d'un lot de matières premières conclu par un des maîtres ». Ce droit s'exerçait au moment de la « paulmée » qui marquait la conclusion du contrat. Plus frappant, mais moins général est le cas des statuts de Rennes, rapporté par Olivier-Martin ; ces statuts permettaient aux maîtres démunis de matières premières, d'en exiger d'un maître plus prévoyant. L'on conçoit aisément qu'une telle réglementation pût donner un caractère quasi-charitable à la concurrence, phénomène étrange pour des yeux du ^{xx}^e siècle habitués à la voir comme une lutte sans merci, parce que dite « pour la vie » (1).

Le marché de la main-d'œuvre était aussi strictement réglementé. Ainsi était-il expressément défendu aux maîtres de se livrer à des pratiques de débauchage à leur tort réciproque. Afin de prévenir tout conflit de ce genre, la réglementation obligeait le maître, lors de l'embauchage à vérifier l'extinction du précédent contrat de travail conclu par le compagnon qui se présentait à lui. D'autres stipulations en faveur des veuves leur accordent un certain droit de préférence pour l'embauchage des ouvriers.

Etroitement réglementée sur le marché de la main-d'œuvre comme sur celui des matières premières, la concurrence entre maîtres l'était encore sur le marché des produits finis (2). Martin Saint-Léon retrace, dans son célèbre ouvrage, une scène mettant aux prises deux artisans cordonniers se disputant un client. « Fureur du marchand à la devanture duquel le client s'était d'abord arrêté,

(1) « L'idée dominante de la législation des métiers n'est toutefois pas de supprimer la concurrence, mais de la réglementer et de veiller à ce que les concurrents luttent à armes égales ». Martin Saint Léon, *op. cité*. Ainsi se caractérise la notion d'égalité au Moyen-Age, qui implique une idée d'égalité des chances et non pas de condition.

(2) Pour une description pittoresque et haute en couleur du marché de l'époque se reporter à G. Fagniez, *op. cité*, pages 108 et suiv.

échange de mots vifs et parfois rixe générale, telle était la scène qui se renouvelait trop fréquemment ». Il faut, pour s'expliquer une telle ardeur dans la concurrence entre marchands, ne pas oublier qu'au Moyen-Age chaque métier avait le plus souvent son quartier, sa rue. Ainsi des étaux chargés des mêmes marchandises se succédaient-ils sans interruption jetant l'incertitude dans le choix du client éventuel ; arrêté en un point, il lui était facile en opérant son choix de se retrouver devant un autre étal. Ceci explique la minutie quelque peu ridicule de la réglementation instaurée dans le but de prévenir ces conflits naturellement latents. Défense était faite aux marchands d'attirer un « chaland » arrêté devant l'étal d'un autre maître ; à Saint-Omer, il était interdit de tousser ou d'éternuer pour attirer l'attention du client... Le colportage faisait également l'objet d'une réglementation sévère en raison des nombreux conflits qu'il avait engendrés entre marchands sédentaires et ambulants. Tandis que les premiers étaient grevés de taxes nombreuses, les seconds se trouvaient affranchis de ces charges par la mobilité de leur industrie. En général, sous le fallacieux prétexte que les colporteurs vendaient de la marchandise de mauvaise qualité, la réglementation était conçue dans un esprit défavorable au colportage. Aussi était-il fréquemment pros crit et toujours limité. Une justice mieux comprise régnait sur les halles et les marchés. La réglementation, en effet, instituait le roulement de poste en poste pour assurer l'égalité entre vendeurs.

Toutes ces prescriptions d'ordre économique se complétaient d'un second lot de mesures normalisant les rapports entre gens de métier et consommateurs. Les unes, de caractère nettement préventif, traitaient de la fabrication du produit cependant que les autres, de caractère répressif, visaient plus particulièrement le produit fini. Cette réglementation assurait ainsi la défense de l'acheteur en face de groupements à tendances monopolisatrices ; elle le considérait comme membre d'une vaste corporation anonyme ; celle du consommateur.

Parmi les dispositions de caractère préventif, les plus importantes précisaient minutieusement les dimensions et le type de l'ouvrage. Ainsi chez les tisserands, un règlement fixait la largeur, la longueur et l'épaisseur de la trame des pièces d'étoffe. D'autres prescrivaient comme obligatoire l'emploi de telle matière première ou de tel instrument. Plus pittoresques étaient les prescriptions visant l'aménagement des locaux ; celles-ci, dans le but de rendre possible un contrôle permanent exercé par l'intéressé lui-même, stipulaient que l'atelier devait être aménagé de telle façon qu'il soit visible de la rue (1).

Les règles de caractère répressif prévoyaient l'institution d'autorités chargées spécialement d'effectuer des enquêtes. Ces contrôleurs jouissaient des pouvoirs les plus étendus leur permettant d'entrer au domicile et de saisir les produits mal façonnés. Leur droit de visite et de confiscation ne connaissaient pas de limites. De plus, le règlement du métier établissait une échelle de peines applicables aux contrevenants.

Cette réglementation de l'Ancien Régime qui nous paraît déjà si abondante et si tatillonne, débordait le champ des problèmes purement économiques, pour s'étendre à des questions d'ordre social et de moralité.

Les prescriptions d'ordre social constituaient un ensemble de mesures ayant pour but de rendre effectif, au besoin par la sanction, le devoir de charité entre membres du métier. Elles exprimaient ce « Moi pour Toi », forme de la conscience du « nous », qui concrétise la relation de travail entendue comme une fusion des activités et des consciences. Le « Moi pour Toi » dans l'exercice du métier se prolongeait naturellement par le « Moi pour Toi » dans la maladie, la vieillesse, le chômage. Les exemples fournis de cette solidarité à propos de la relation de travail, étaient précisément extraits de divers statuts.

(1) Pour une étude plus détaillée de l'ensemble de ces prescriptions, voir les ouvrages cités d'Olivier-Martin, Coornaert et Martin Saint Léon.

Couronnant cet édifice imposant, un troisième groupe de mesures était destiné à assurer la moralité des relations entre gens du métier. Il s'agissait de prescriptions spécialement édictées pour établir un tri lors du recrutement des membres et se traduisant par autant de conditions à satisfaire lors de l'entrée dans le métier.

Ainsi relève-t-on dans le Livre des Métiers, l'interdiction d'engager un valet, larron ou meurtrier « ni banni de ville pour mauvais cas », « ni réveur ou mauvais garçon ». Etaient également rejetés, tout valet « houlrier (débauché) » et tout artisan vivant en état de concubinage. Bien des communautés d'arts et métiers, soucieuses à l'extrême de la moralité de leurs membres exigeaient la naissance de « loyal mariage ». Une sorte de sélection s'effectuait ainsi par l'exclusion radicale des éléments mauvais ou simplement douteux ; une sorte d'hygiène morale préservait le groupement de toute contamination pernicieuse.

Quelque nombreux que soient ces traits, ils n'en constituent pas moins une architecture cohérente, assise sur des fondements solides. Cette architecture ainsi dessinée est pure de style ; elle est en effet typiquement institutionnelle, puisque faite d'une réglementation définissant pour chaque catégorie professionnelle un statut *objectif*, c'est-à-dire non modifiable au gré des intéressés. Elle est de plus, édifiée sur des bases solides puisqu'elle reconnaît et assure la primauté du bien commun et des exigences professionnelles sur l'intérêt particulier et l'arbitraire.

f

§ 2. — L'ORGANISATION CORPORATIVE DISTINCTE DE L'ORGANISATION SOCIÉTAIRE

L'analyse précédente, qui met l'accent sur l'importance de la réglementation au sein de l'organisation corporative, semble aboutir à une identité assimilant la corporation au type Sociétaire d'organisation. Celui-ci en effet a pour instrument l'injonction, la loi ; or qu'est-ce que la réglementation sinon une série d'injonctions ? Sinon

une loi particulière ? Il semble a priori que l'on s'engage dans une impasse au fond de laquelle, l'organisation corporative, distincte de l'organisation associationniste, se confond avec l'organisation sociétaire.

Certains auteurs ont cru en sortir en déclarant simplement que l'organisation corporative comprend des éléments sociétaires. Peut-être n'aperçoivent-ils pas que leur réponse, loin de résoudre le problème, l'évite avec trop d'élégance. Quelle que soit la part de vérité contenue dans leur affirmation, il n'en reste pas moins qu'elle ne tranche aucunement le point litigieux qui est précisément celui de distinguer dans une organisation corporative effectivement réalisée les éléments purs et donc essentiels, de ceux qui ne le sont pas et restent de ce fait accidentels.

Cette carence est le fait d'analyses incomplètes parce que trop superficielles, s'arrêtant aux formes et à l'aspect extérieur des phénomènes, sans apercevoir les relations intimes qui les relient à l'essence. Elles oublient cette vérité première, à savoir que les différences d'instruments s'expliquent et sont déterminées par des oppositions de fond. Il convient donc, pour apercevoir la différence qui sépare l'organisation corporative du type sociétaire, d'analyser non seulement la *conformation externe* de leurs instruments, mais encore et surtout le *sens* de ceux-ci en les rapprochant des réalités qu'ils expriment. En d'autres termes, il ne suffit pas de constater la présence de la réglementation au sein de l'organisation corporative et l'existence de l'injonction ou de la loi dans l'organisation sociétaire, pour affirmer que ces deux types sont identiques ; il faut plutôt prendre conscience du rôle joué par chacun de ces instruments au sein de chaque organisation.

L'organisation sociétaire

L'essence de l'organisation sociétaire, la base sur laquelle elle repose est l'impérîum, c'est-à-dire le pouvoir de commandement qui s'exerce du haut vers le bas, du centre vers la périphérie. Mais ce qui la caractérise pleine-

ment, c'est la *conjugaison de cette base avec l'instrument par lequel elle s'exprime*. La loi, l'injonction s'épuisent totalement dans l'impérium en ce sens très précis qu'elles y trouvent en même temps que la source de leur existence, celle de leur force. Aucun dépassement de ce pouvoir de commandement n'est logiquement concevable : il apparaît donc comme la véritable réalité dernière.

Ce fait est déterminant, à tel point que dans le langage courant, une confusion tend à s'établir entre la base et l'instrument lorsqu'on énonce : la « loi crée l'obligation ». Le critère par excellence de l'organisation sociétaire est donc cette réduction de la loi au pouvoir de commandement, signifiant que le rôle de celui-ci réside dans la création de l'obligation, et non dans l'invention de nécessités supérieures dans le but de les traduire.

Cette analyse explique l'importance de la place réservée à la Contrainte dans l'organisation du type sociétaire. En effet, dans toute la mesure où l'impérium se veut comme réalité dernière et comme créateur d'obligation, il lui faut accepter les risques d'une telle attitude et y parer. Malgré sa position résolument volontariste, l'autorité ne pourra pas faire que des exigences supérieures à sa volonté ne développent leurs conséquences naturelles. Il s'ensuit une dualité d'obligations, les unes imposées par un déterminisme naturel, les autres édictées par cette autorité, en quelque sorte usurpatrice. Pour assurer la primauté de celles-ci, ou simplement leur parité avec celles-là, le pouvoir de commandement se devra de déployer une force supplémentaire : une Contrainte.

La Contrainte, longtemps retenue par les sociologues comme le critère principal du sociétaire, n'est en somme qu'une conséquence d'une position plus générale. Elle procède directement de la réduction de la loi à l'impérium. En effet, si la loi ne lui empruntait que sa forme et non son fondement, elle ne lui serait pas réductible, elle ne s'équivalerait que dans une série de données, indépendantes par définition de la volonté humaine. De ce fait l'application de la loi serait assurée par des forces supérieures en dehors

de toute contrainte externe, par cette contrainte *du milieu* aperçue par le doyen Geny (1).

A l'autonomie de la volonté des parties qui s'exerce par le contrat dans l'organisation associationniste, correspond donc la toute-puissance de la volonté de l'autorité au sein de l'organisation sociétaire ; en ce sens, ce dernier type d'organisation est largement empreint d'arbitraire.

Enfin, la réduction fondamentale de la loi à l'impé-
rium développe une ultime conséquence, qui achève de caractériser l'organisation sociétaire. Le pouvoir de commandement créant de toutes pièces les obligations, la loi qui les exprime constitue un instrument largement suffisant. En effet, le législateur dans cette hypothèse, en même temps qu'il conçoit la réalité à exprimer, forge l'instrument propre à la traduire. De cette création simultanée résulte une concordance parfaite entre contenant et contenu.

Au contraire, lorsque la loi ou la réglementation s'efforcent de traduire des données complexes, une marge irréductible subsiste entre fond et forme. L'esprit, quelle que soit la richesse de ses ressources, ne parvient pas toujours à embrasser dans sa totalité une situation faite d'apports successifs dont la valeur relative ne cesse de varier.

La contrainte et l'organisation corporative

Au sein de l'organisation corporative, la réglementation prend une toute autre signification et joue un rôle absolument différent.

Analysant les caractères de la réglementation corporative dans le précédent parallèle, nous avons insisté à dessein sur le fait qu'elle ne constituait qu'une traduction d'une situation préétablie, situation définie par l'existence d'une relation propre aux gens de métier, et par une structure particulière à la profession.

Ce fait suffit en effet à éliminer toute réduction de la réglementation à un pouvoir de commandement. Celle-ci

(1) Cf. *op. cité*.

ne lui doit uniquement que sa forme et ne s'épuise qu'en remontant aux données naturelles précédemment indiquées, qui seules lui confèrent force et vie. Ainsi se réalise un large dépassement de l'impérîum ; bien plus, ce dernier (c'est-à-dire l'autorité qui édicte la réglementation) est lui-même dégagé par la communauté professionnelle qu'il gouverne.

De cette position, diamétralement opposée à l'hypothèse sociétaire, découlent d'importantes conséquences touchant le rôle de la contrainte au sein de l'organisation corporative.

Dans la mesure où les dirigeants de la corporation sont véritablement l'émanation de la profession, leur autorité ne repose pas sur la contrainte. Lorsqu'un groupement reconnaît ses chefs on peut dire, sans avoir recours aux notions trop étroites de délégation ou de mandat, qu'il met en eux sa pleine confiance. Or, au sein de la profession les hommes sont à même d'éprouver la valeur de leurs compagnons. Le métier dégage avec sûreté ses élites, car il exclut toute réclame fallacieuse, toute promesse trompeuse, pour ne requérir que le service quotidien des vertus qu'il implique. Les communautés mineures, ont par nature, qualité pour dégager des élites (1). Le choix ainsi opéré avec le maximum de garanties entraîne la confiance. Mais encore faut-il apercevoir que la confiance est faite d'abandon total et d'affection profonde, c'est-à-dire de notions essentiellement opposées à la contrainte.

D'autre part, la réglementation imposée aux gens de métier est de nature à s'appliquer sans intervention majeure de la contrainte. Il suffira, en effet, aux individus de considérer leur situation telle qu'elle se présente, pour recon-

(1) Cf. Fr. Perroux : *Vers un ordre et une économie communautaires. Construire*, 1941. Etudiant le rôle des communautés mineures, l'auteur écrit : « Elles sont les centres irremplaçables de formation des élites. En elles le contrôle s'exerce et le service s'éprouve. L'homme de valeur est celui qui se révèle et est reconnu comme tel dans les communautés auxquelles il appartient... Renvoyons les candidats politiciens au foyer, à l'atelier, aux services d'entraide de leur village, de leur ville et de leur région, page 126.

naître dans la série des prescriptions qui leur sont imposées. une somme de conséquences inéluctables et indiscutables.

La saine compréhension suffit à rendre superflue toute contrainte (1). Bien mieux, en analysant avec soin le processus suivant lequel se dégage la réglementation professionnelle, on aperçoit en quel sens il est exact de dire que son observance est naturelle. La règle avant d'apparaître comme un impératif se présente sous forme de coutume ; or, qu'est-ce une coutume sinon la répétition prolongée et paisible des mêmes gestes et des mêmes modes de penser ? Ainsi, avant d'être inscrite dans un code, la prescription professionnelle s'incruste dans un style de vie marquant d'un pli, les individus dont elle informe l'activité. La codification d'une « manière de faire » ne saurait aucunement la rendre plus répugnante ; une sorte de *conformisme naturel* vient remplacer la contrainte.

Enfin, il existe un vaste domaine dans les limites duquel la contrainte ne saurait avoir de prise. Nous faisons allusion aux répercussions dont s'accompagne la réglementation d'ordre professionnel. Ainsi que nous l'avons noté, il n'est pas de frontières aux limites rigoureusement définies, séparant l'activité professionnelle de la vie humaine. En conséquence, les prescriptions édictées par l'autorité corporative sont appelées à avoir un retentissement difficilement prévisible. Un débordement des cadres préfixés par le législateur se produit irrésistiblement et un vaste domaine s'ouvre, dans lequel la volonté des dirigeants perd tout contrôle effectif et toute force contraignante.

L'intégration des individus au sein de l'organisation corporative est donc difficilement explicable par la con-

(1) C'est là une possibilité, une chance, beaucoup plus que l'affirmation d'un état de fait constaté. Les intérêts, les passions, la paresse même sont autant de facteurs naturels jouant en sens inverse ; mais si la compréhension par les membres de la profession de leur situation n'apparaît comme étant l'élément proprement *déterminant* elle intervient au minimum comme un facteur *prépondérant*, c'est-à-dire des plus importants.

trainte ou par le fait du pouvoir de commandement (1). Elle est la conséquence nécessaire de leur appartenance à une situation donnée qui trouve précisément son expression dans cette organisation de forme corporative. Il s'agit d'une adhésion vitale des personnes, adhésion vitale parce que naturelle et fondamentale, l'homme se trouvant nécessairement au sein d'une communauté dans laquelle il insère son activité de chaque instant.

La réglementation loin d'émaner d'un impérium et de s'y réduire, tend à exprimer les modalités de cette adhésion et de ce fait surgit une seconde opposition entre organisation corporative et sociétaire. Tandis que la réglementation constitue le seul instrument de l'organisation sociétaire et suffit à la « rendre », elle ne représente qu'une partie de l'instrument par lequel l'organisation corporative s'exprime. La corporation en effet est une « *institution* » qui comprend parmi ses éléments constitutifs la réglementation. Cette opposition est fonctionnelle, car s'il est possible de résumer un ordre dans un texte de loi, il est strictement impossible d'enfermer une matière vivante dans une seule réglementation.

Plus concrètement, l'histoire montre pourquoi et comment la corporation ne réalise par une forme sociétaire d'organisation.

L'organisation spontanée des communautés d'arts et métiers

Elle se divise en deux larges mouvements complémentaires : le premier retraçant la création et l'organisation spontanées des communautés d'arts et métiers, le second achevant et perfectionnant cet effort de self-organisation par une consécration officielle. Parcourant cette longue histoire nous retrouverons les étapes franchies par la corporation alors qu'elle « *s'instituait* » (2).

(1) Pour une analyse fouillée de l'intégration au sein de la communauté, cf. F. Perroux, *Communauté*, Paris, Presses Universitaires, 1942.

(2) Sur le sens du terme, voir F. Perroux, *op. cité* : Communauté.

L'importance du rôle joué par les intéressés dans la mise en ordre de la société économique de l'Ancien Régime est révélée par une série de faits concordants. Ce qu'il importe de souligner avec force c'est la part d'initiative qui leur revient. En effet, aucune contrainte n'a été exercée sur eux par le pouvoir royal alors à la recherche de sa force. De leur propre mouvement, les gens de métier ont décidé de doter leurs professions d'une organisation et ont choisi eux-mêmes le type le plus convenable d'organisation. On assiste alors à un dégagement progressif de règles appliquées d'abord dans la pratique courante et sanctionnées uniquement par l'opinion. Il s'agit véritablement d'une organisation émanant directement des nécessités impliquées par l'activité professionnelle ; une seule contrainte s'exerce, c'est celle du milieu et non de l'autorité royale.

L'origine coutumière des statuts professionnels est une preuve irrécusable de cette pression des « données », tant naturelles « qu'historiques ». Il faut attendre, en effet, la fin de la première moitié du ^{xiii}e siècle, vers 1250, pour relever une intervention du pouvoir royal de quelque importance. Cette époque fait date dans l'histoire des métiers, c'est celle du fameux Livre des Métiers, rédigé par Et. Boileau sous Saint-Louis. Ainsi, des siècles se sont-ils écoulés sans qu'aucune réglementation de caractère officiel vienne normaliser les relations professionnelles. Faisant allusion à l'époque tardive de la parution du Livre des Métiers, Fagniez explique le phénomène par la tradition, c'est-à-dire la coutume : celle-ci avait seule permis de se passer pendant un si long temps de règles écrites et promulguées officiellement (1). Du reste ce fonds de coutumes ne fut pas modifié par le

(1) « Leurs nombreuses lacunes ne doivent pas plus nous étonner que l'époque relativement tardive à laquelle ils ont été rédigés ; la tradition qui avait permis de se passer si longtemps de règlements écrits, suppléait à leur silence... En dépit de leur laconisme, les statuts d'Et. Boileau ont une haute valeur et parce qu'ils reflètent un état de chose bien plus ancien et parce qu'ils conservèrent longtemps leur autorité et servirent de base à la législation postérieure ». Pagniez, *Etude sur l'Industrie et la classe industrielle à Paris aux ^{xiii}e et ^{xiv}e siècles*, page 5.

législateur. La procédure de rédaction suivie par le prévôt Et. Boileau en témoigne ; tour à tour les représentants des divers métiers furent convoqués au Châtelet et firent connaître leurs usages qu'un clerc consignait par écrit. Martin Saint Léon souligne ce détail conséquent, en écrivant « Les « déclarations des gens de métier auxquelles il ne semble « pas que le prévôt ait fait subir de changements importants, fixèrent la législation des corporations d'une manière définitive ».

Ainsi cette intervention officielle n'est aucunement assimilable à la promulgation de règles conçues de toutes pièces par l'autorité royale ; sa signification est toute autre. Elle se borne à recueillir et à consacrer un fonds de prescriptions dictées par la pratique des métiers et gravées déjà dans les esprits et les mœurs.

Un autre fait porte encore témoignage de la part d'initiative prise par les intéressés. Ayant réalisé une organisation conforme à leurs besoins et cela de leur propre mouvement, les gens de métier durent continuer leurs efforts pour lui faire une place parmi les institutions préexistantes. Il leur fallut, dans certains cas, recourir à la force pour voir leur œuvre consacrée. Ainsi naquirent des conjurations de métiers comme des conjurations de communes ; elles furent parfois sanglantes. Il serait donc difficile, devant de telles preuves de contester l'origine spontanée de l'organisation corporative en France.

La pression des nécessités, des données, est révélée enfin par un phénomène significatif.

Dans certaines régions, les Flandres notamment, en plein xiv et xv^e siècles, certains métiers n'avaient pas encore trouvé leur organisation. Ils jouissaient, à cette époque, de l'exemple d'autres métiers dont l'organisation était achevée ; cependant ils ne s'organisèrent pas d'emblée en utilisant des expériences déjà anciennes ; ils n'élaborent leur constitution que progressivement cherchant à travers de longs tâtonnements leur voie propre. Le fait prouve que chaque profession présente ses caractéristiques particulières non susceptibles d'une expression commune.

Coornaert qui rapporte ce trait en conclut très justement : « Les corporations laissèrent façonner par la vie, « par une pratique propre à chacune d'elles, un ensemble « de règlements qui eurent comme elles leur jeunesse, leur « maturité, leur vieillissement ».

Ainsi, en dehors de toute contrainte extérieure, de toute intervention étrangère, un mouvement puissant et autonome fut déclenché qui réalisa une organisation corporative des communautés professionnelles. Il se prolongea trois siècles durant, du x^e au xiii^e siècle, animé sans cesse de sa seule force, et réussit enfin une œuvre d'une importance telle qu'elle attira l'attention du pouvoir royal.

Cette croissance spontanée d'une armature économique au sein du royaume posait en effet de graves problèmes par ses incidences sur l'ordre préétabli. Le roi intervint donc pour coordonner et non créer. Ce furent les corporations qui provoquèrent la politique corporative des rois de France et non pas celle-ci qui provoqua les corporations.

A l'heure où la politique du gouvernement s'oriente vers la résurrection des corporations, il peut être de quelque profit d'analyser avec soin ce que fut réellement la politique corporative des Rois de France.

La Politique Corporative des Rois de France

Succédant à une « poussée naturelle » la politique des rois de France devait nécessairement en être le prolongement. Elle devait résoudre d'abord un problème d'intégration pour assurer la coordination des corporations déjà formées avec les institutions préexistantes ; elle devait ensuite favoriser ce mouvement préalablement déclenché en l'aidant à constituer des corporations nouvelles, enfin le pouvoir royal devait s'en assurer la suprême direction (1). Ainsi

(1) On trouvera une étude très détaillée de l'histoire de la politique corporative des rois de France dans l'ouvrage de Martin Saint Léon précédemment cité ; histoire divisée en six périodes principales : origines, xiii^e siècle, de 1328 à 1461, de 1461 à 1610, de 1610 à 1715 et de 1715 à leur abolition (1791).

pourrait s'opérer une fructueuse collaboration de l'effort venu du bas, avec l'effort venu du haut. •

L'intégration

La politique d'intégration poursuivie par les Rois de France se présente comme un complexe de dispositions parmi lesquelles se détachent, par leur importance : la reconnaissance officielle des corporations constituées, l'attribution à ces dernières de privilèges, leur soumission au pouvoir royal et aux règlements généraux définissant l'ordre du royaume.

Le premier acte de reconnaissance officielle fut accompli par Saint-Louis au moyen du Livre des Métiers. Ce document juridique, ainsi que nous l'avons dit, ne promulguait aucune règle d'origine gouvernementale et n'imposait nullement aux artisans l'obligation de se grouper. Elle opérait une rationalisation des règles coutumières et leur conférait force exécutoire. Il s'agissait de polir la réglementation purement empirique léguée par la tradition, en l'épurant de ses contradictions comme de tout arbitraire, et en rassemblant dans un document unique une foule déjà dense de prescriptions. A travers cette œuvre complexe, le législateur tentait de délimiter de son mieux chaque groupement professionnel. Il réalisait une mise en place de chaque métier, les uns par rapport aux autres, et une intégration de l'ensemble des métiers au sein de l'ordre établi.

Cette reconnaissance officielle, opérée en bloc la première fois, devint strictement obligatoire. Ainsi s'institue, vers le xv^e, une procédure de confirmation et de révision des statuts. Le métier intéressé devait adresser une requête au roi à laquelle il joignait un projet de rédaction. Le tout était renvoyé au Châtelet, pour en saisir le prévôt. Celui-ci en compagnie du procureur du Roi, réunissait le métier et élaborait avec son concours les statuts. Bientôt une enquête de *commodo incommodo* fut prescrite. Ces nombreuses formalités étaient destinées à assurer la conformité des statuts avec le bien commun du royaume. Dans l'hypothèse

où celle-ci était confirmée le roi donnait son approbation qui valait reconnaissance officielle des statuts, et du groupement qu'ils régissaient. Cette procédure réalisait une intégration harmonieuse en faisant respecter l'ordre général.

Dotées d'une place, à l'instar des autres institutions, les corporations se virent attribuer une série de privilèges importants. Cette attribution se rattache à la politique générale d'intégration, car elle est faite dans le but d'accorder aux métiers un statut identique à celui des autres corps.

Ces privilèges définissaient la place qu'ils occupaient (1). De plus il faut apercevoir que ceux-ci, constituaient autant de facultés concédées aux corporations pour entrer en contact avec les autres communautés du royaume. Si la reconnaissance officielle emporte la capacité de jouissance, l'attribution de privilèges confère la capacité d'exercice.

Parmi les privilèges concédés par le pouvoir royal, citons celui du droit de sceau. Le métier après délibération l'apposait sur ses décisions pour sceller son engagement. Capable de s'engager, le métier jouissait de larges aptitudes patrimoniales lui permettant de posséder des deniers propres et même des immeubles, généralement nécessaires au développement de son activité. Il était encore reconnu recevable à introduire une instance en justice ou à répondre à une assignation, pour assurer la défense de ses intérêts propres. Le métier était donc reconnu comme une personne morale, reconnaissance qui témoigne d'un esprit compréhensif, évitant de réduire une communauté à la simple somme de ses membres. Une entité autonome était née à la vie juridique. A tous ces attributs de la personnalité morale, le métier ajoutait des attributs proprement honorifiques. C'est ainsi qu'il possédait ses armoiries et frappait des jetons à ses armes, tout comme le Clergé de France, les Etats Provinciaux et les Communes. Chaque métier avait en outre son rang dans les cérémonies publiques, et les questions de préséance donnaient souvent lieu à querelles ; le rang représentait au sein de la société fortement hiérarchisée de

(1) Cf. Olivier-Martin, *op. cité*, pages 144 à 148.

l'Ancien Régime, un attribut de qualité. Enfin, plus intimement mêlé à la vie politique, ils jouaient un rôle important dans l'élection des Corps Municipaux.

Ainsi, soit dans la vie juridique, soit dans la vie publique, soit même dans la vie politique, les métiers tenaient une place fort honorable grâce à leurs privilèges. Ils devenaient parties vraiment participantes à la vie du royaume et s'y trouvaient intégrés, profondément intégrés. Martin Saint-Léon le souligne écrivant : « Toutes ces prérogatives honorifiques soulignent le fait que les métiers jurés forment corps dans l'Etat ».

Développant sans cesse cette politique d'intégration, les Rois de France, voulurent la rendre plus efficace encore en réalisant la soumission des métiers au pouvoir central. Ceux-ci en effet relevaient d'autorités diverses ; le roi forma le dessein de les faire entrer sous son giron, c'est-à-dire sous l'autorité *commune* à tout le royaume. Cette politique est en somme le fruit de la politique d'unification territoriale qui demeura tout au long de l'histoire le souci primordial des rois de France.

Profitant d'une période de troubles, Philippe Le Bel et ses fils dépossédèrent les jurés de leurs pouvoirs dans le métier, pour les remettre à des officiers royaux soumis à leur dépendance. Ils profitèrent de ces droits pour créer de nouvelles corporations et supprimer les confréries les plus turbulentes. Cependant la lutte ne devait pas se développer contre les autorités directes du métier, c'est-à-dire contre les jurés ; elle devait se circonscrire entre le pouvoir royal et les grands, maîtres suprêmes de certaines corporations.

A Paris, les résultats les plus heureux furent atteints par Charles V. Ainsi, la juridiction effective sur les boulangers est, dès 1281 transférée au prévôt de Paris ; cette attribution fut contestée plus tard, 24 ans après, mais le roi maintint sa décision. Charles V, par une investiture solennelle assure la haute autorité du prévôt sur tous les corps de métier, ainsi que sa prééminence sur les grands officiers qui étaient possesseurs de rentes, et chefs nominaux de grandes corporations parisiennes. Dans son désir bien

arrêté d'avoir la haute main sur les métiers, Charles V va jusqu'à proclamer le droit de suite sur les artisans qui tenteraient de quitter son domaine pour s'affranchir de son autorité.

Hors de Paris, la lutte se poursuit aussi acharnée. Les baillis, agents du roi vont recevoir les plus larges pouvoirs sur les métiers. Au cours du ^{xiv}^e siècle, Coornaert rappelle qu'on les voit, à Tournai, à Amiens, à Carcassonne, à Nîmes, imposer des statuts, instituer des jurés, présider des Assemblées, apprécier les chefs-d'œuvre. Une procédure régulière s'instaure dans les cours de baillage pour la constitution des communautés, la confection des règlements...

Philippe IV conteste à l'évêque de Châlons et à l'archevêque de Reims, le principe même d'une autorité que ces prélats ne cesseront jamais de revendiquer. Charles VI et Louis XI auront les mêmes démêlés avec l'Archevêque de Lyon. Les ecclésiastiques ne sont pas les seules victimes, les grands laïcs seront eux-mêmes menacés et parfois spoliés. Louis XI, notamment, le grand artisan de l'unité française se fit le champion de cette politique d'absorption.

Avec des hauts et des bas, des succès et des revers, les rois de France poursuivirent jusqu'à la fin cette lutte. Ainsi un édit promulgué en 1674 supprima toutes les justices seigneuriales de la « bonne ville de Paris ». Un arrêt de 1675 incorpora tous les artisans touchés par le précédent édit, dans les corps de métiers de la ville. Ils furent ainsi soumis au pouvoir du prévôt, représentant l'autorité royale. Tous les privilèges détenus par les seigneurs sur les métiers furent ainsi abolis au profit du pouvoir « Central ».

Coornaert analysant les résultats de cette politique les juge favorables ; il écrit « La marque décisive de la victoire « royale, l'un des signes aussi des corporations tout au long « du ^{xvi}^e siècle, c'est bien l'intervention fiscale, la mise « en circulation par elle, jusqu'à saturation, des lettres de « maîtrise ». Par l'octroi de celles-ci, le roi affirmait d'un geste formel sa pleine autorité en montrant que son pouvoir allait jusqu'au droit de disposition. Un autre signe de cette victoire royale est la généralisation du serment de fidélité au

roi. Jadis le serment se prêtait à la ville, il engage désormais la conscience même des gens de métier, au service du prince.

Les juristes enfin complétèrent cette œuvre de conquête. Ils fondèrent sur le droit ce qui avait été arraché par la force, donnant ainsi à la politique du roi une assise plus ferme à l'intérieur des consciences. Ainsi, tandis que Loyseau et René Chopin contestaient encore le droit exclusif du roi sur les métiers, Loisel, le Bret, Gortin de la Hogue, le proclament avec force. Il appartient au prince des juristes, à Domat de fixer la doctrine : « Il n'y a, déclare-t-il que le souverain qui puisse approuver les corps et communautés », ou bien : « Il ne peut y avoir de corps ni de communautés sans la permission du roi ».

Cette politique tendant à la soumission des corporations au pouvoir royal doit être interprétée correctement. Elle ne réalise aucunement un asservissement étroit des métiers à la volonté du roi. Les groupements professionnels demeurent toujours sous l'autorité directe de leurs propres chefs et sont régis par un ensemble de prescriptions qui reproduit les lignes générales dégagées par la coutume et consacrées par le Livre des Métiers. Les efforts du roi tendent à faire passer les corporations sous sa haute direction. Il s'agit beaucoup plus d'un patronage et d'une présidence que d'une direction effective. Loin de réaliser une oppression, le projet des Rois de France institue un « ordre des autonomies » ; une marge de latitude est laissée qui respecte la self-administration, mais ne saurait contrarier les nécessités de l'ordre public. C'est donc bien encore un aspect de la politique générale d'intégration. Cet « ordre des autonomies » ne saurait cependant pas se contenter d'un pouvoir reconnu nominalemeut au chef de l'Etat ; il entraîne comme corollaire la soumission des corporations à des règlements d'ordre général.

En effet, au-dessus du bien commun, propre à chaque communauté existe le bien commun à la communauté nationale. Mais celui-ci ne saurait être considéré comme la simple addition du bien commun des communautés mineures ; il

ne s'agit pas en effet de faire une somme mais bien plutôt de réaliser un ajustement. Le chef de la Nation, dépositaire du Bien Commun doit opérer cet assemblage ; il lui appartient de ce fait, de promulguer toute ordonnance nécessaire pour assurer le concours harmonieux des corporations avec l'ensemble des autres communautés. A ce prix seul l'intégration sera parfaite au sens étymologique du mot.

Le premier en date de ces règlements d'ordre public se rapportant aux métiers fut promulgué en 1307 par Philippe le Bel. Il supprimait momentanément les dispositions restrictives du nombre des apprentis. Le roi reconnut plus profitable à l'intérêt général, l'octroi d'une liberté plus grande, sur ce point, aux artisans.

Plus importantes furent les ordonnances de Philippe IV et de Jean le Bon.

En 1330, Philippe IV promulgua une ordonnance dans le but de résoudre de graves difficultés d'ordre monétaire. La situation générale du royaume avait déterminé, en effet de continuelles et importantes variations de la valeur de la monnaie. De profondes perturbations s'ensuivirent dans les relations économiques, chaque partie prétendant exiger de l'autre la monnaie forte, et payer par contre en monnaie faible. L'ordre public se trouvait ainsi menacé ; le roi intervint alors et ordonna de fixer le taux de la journée de travail ainsi que le prix des produits, d'après la valeur comparative des deux sortes de monnaie. En 1343, le renchérissement du pain fut la cause d'une seconde ordonnance interdisant d'acheter du pain pour le revendre, et d'acheter aucun grain si l'on n'était pas boulanger. Elle stipulait en somme une réglementation du commerce du pain.

Jean Le Bon proclama la célèbre ordonnance de février 1351, véritable ordonnance sur la police du royaume (1). Parmi ses principales dispositions, les plus importantes fixaient directement le prix des denrées alimentaires et des marchandises de première nécessité ; simultanément elle arrêtait le taux des salaires. La peste ayant décimé la popu-

(1) Voir sur ce point Martin Saint Léon, *op. cité*, page 219.

lation, l'offre de main-d'œuvre avait considérablement diminué entraînant une hausse importante des salaires et des prix, par l'intermédiaire des coûts. L'ordonnance vint se substituer à l'équilibre défaillant entre offre et demande de travail en fixant l'augmentation des salaires au tiers des salaires touchés avant l'épidémie. D'autres prescriptions tentèrent de remédier au manque de main-d'œuvre en abolissant toutes les mesures restrictives touchant l'apprentissage ; elles permirent aux artisans d'avoir autant d'apprentis qu'ils voudraient « à temps convenable et à prix raisonnable ». Certaines clauses visaient plus directement l'organisation même des métiers, telles que, celles restreignant et parfois annulant les pouvoirs des jurés pour les transférer à des officiers nommés par le prévôt. Enfin, dans l'intention de rendre plus abondant le ravitaillement de Paris, l'ordonnance permit aux forains de vendre leurs marchandises aux halles, les protégeant ainsi des tendances et manœuvres monopolisatrices des corporations d'artisans. Un dernier lot de stipulations édictait des règles d'ordre strictement professionnel telles que l'interdiction d'être à la fois marchand et courtier, l'obligation de fournir caution pour certains métiers...

Au total, cette ordonnance dictée par les nécessités de la conjoncture eut pour but essentiel de favoriser le relèvement du commerce au seul profit du public. Elle est nettement orientée vers la baisse du coût de la vie, facteur essentiel du maintien de l'ordre public. Ordonnance de circonstance elle édicte des règles qui n'entament pas, en tout cas d'une façon définitive, l'organisation interne des métiers ; elle a trait beaucoup plus à leur activité qu'à leur constitution, et le roi prend des mesures de nature à guider cette activité dans le sens le plus favorable à l'intérêt général.

Motivées, encore par l'unique souci de faire régner l'ordre public, mais moins importantes dans leur application, certaines ordonnances modifièrent le service du guet auquel étaient astreintes les communautés d'arts et métiers. Cette mention seule suffit à indiquer l'esprit dans lequel furent prises de nombreuses dispositions.

Les conditions à remplir pour accéder à la maîtrise étant devenues une véritable barrière infranchissable, l'attention du pouvoir royal fut spécialement attirée sur cette déviation du système. Les dépenses, en effet, s'élevaient à des sommes énormes ; le candidat qui devait couvrir les frais dispendieux de son chef-d'œuvre, se voyait contraint de déboursier encore une importante quantité d'argent pour offrir un banquet aux jurés auxquels venaient s'adjoindre un nombre impressionnant d'autres maîtres, ce qui portait ainsi le chiffre des convives à 60 ou 100 personnes. La note s'allongeait encore, les maîtres exigeant sous prétexte de traditions une foule de redevances que le récipiendaire ne se sentait pas à même de refuser.

Levasseur pour donner une idée de ces abus compare le coût régulièrement défini par les statuts à la somme pratiquement déboursée. La différence est celle qui sépare 30 livres d'un total de 200 à 1.200 livres. La fermeture de la maîtrise se trouvait ainsi réalisée et la déviation du système était flagrante. L'ordonnance promulguée à Villers-Cotterêts en 1539 vint remédier à ces abus, décrétant que l'on serait désormais reçu maître sans dépenses ni dîners. Quiconque aurait engagé d'autres dépenses que celles nécessaires à la confection du chef-d'œuvre serait privé de sa maîtrise.

D'autres questions, moins importantes, furent également tranchées par le pouvoir royal. Ainsi un édit de 1577, d'Henri III, vint modifier certains rapports entre maître et compagnon, et maître et apprenti, réduisant de moitié le prix de l'apprentissage, interdisant au compagnon de quitter le maître sans cause légitime et raisonnable. La même ordonnance normalisa l'institution des jurés, prescrivant leur renouvellement triennal et les obligeant à des visites hebdomadaires.

Un de ces derniers édits d'intérêt général est celui de Louis XIV renouvelant les prescriptions de ses prédécesseurs contre les abus des réceptions en maîtrise. Il stipula une amende de 100 livres contre les examinateurs plus intéressés qu'impartiaux. Malgré la gravité de la sanction les abus

continuèrent à tel point que le « Dictionnaire des Trévoux » explique avec quelque naïveté que le principal pour le candidat est de « bien faire boire les jurés ».

Cette analyse, quelque peu détaillée, prouve clairement que l'intervention d'ordre réglementaire de la part du pouvoir royal ne constitue nullement une véritable législation tâtillonne.

Elle ne concerne en aucune façon les lignes maîtresses de l'organisation des métiers ; elle leur indique simplement l'orientation à suivre dans leur activité afin d'en assurer la concordance avec celle des autres corps. Une autonomie est simplement définie par des cadres assez larges ; ces édits parachèvent ainsi l'œuvre d'intégration à laquelle se dévouèrent sans défaillance tous les rois de France ; œuvre d'une importance telle que sa réussite assura l'harmonie et la durée de l'Ancien Régime.

La politique d'extension du régime corporatif

En recevant parmi les institutions préétablies, les métiers dotés d'une organisation spontanée et en quelque sorte autonome, le pouvoir royal résolut le premier problème posé par l'existence de communautés d'arts et métiers : il perfectionnait une œuvre entreprise et achevée par l'initiative privée. Mais il devait faire plus et compléter sa politique de « consécration » par une politique de « sollicitation ».

En effet, l'initiative privée, si elle avait atteint d'importants succès dans certains métiers, était demeurée déficiente dans un grand nombre d'autres. Beaucoup de professions se trouvaient inorganisées et de ce fait un grave déséquilibre s'instaurait au sein de la Société.

C'était le second problème posé par l'apparition sporadique de métiers spontanément organisés. Pour rétablir l'harmonie le pouvoir résolut de donner une application générale à l'organisation corporative.

Certains auteurs interprétant cette politique ont attribué au roi la création du régime corporatif en France. Leur

jugement n'est pas sans appel car il a prêté à confusion. Il y a en effet création dans toute la mesure où l'initiative et l'autorité du pouvoir royal se substituent à l'initiative et à l'empressement des intéressés, mais il n'y a pas création dans le sens précis du mot signifiant la construction de toutes pièces d'un système. L'intervention du roi se réduit exactement à l'application de cadres préétablis, inventés par les gens de métier eux-mêmes. Cet aspect de la politique corporative des rois de France doit donc être interprété comme une politique d'extension du régime corporatif.

Le premier document législatif dans lequel elle s'exprime remonte à 1581. C'est à Henri III que revient le mérite d'avoir tenté le premier, l'effort qui devait doter le royaume d'une organisation économique vraiment homogène.

L'article 1^{er} de l'Ordonnance enjoint aux maîtres de toutes les villes du royaume où n'existe pas de maîtrise, d'aller prêter serment dans la huitaine, devant le juge du lieu qui les groupera en communauté. Dans chaque ville ou bourgade il sera procédé dans les trois mois à l'élection des jurés. Enfin, le souci d'unification inspira des clauses très importantes permettant à tous les maîtres des faubourgs pourvus de jurandes, d'exercer leur métier dans la ville même sans avoir à passer de nouveau chef-d'œuvre. La même disposition est prise dans le même esprit en faveur des Maîtres de Paris qui pourront travailler dans tout le royaume, et au profit des maîtres reçus au siège des Parlements, des baillages et des sénéchaussées, qui pourront désormais exercer leur activité dans tout le ressort de ces diverses juridictions. Quelques clauses, moins importantes portent sur des points de détail tels que le cumul, la durée de l'apprentissage et les formalités du chef-d'œuvre.

Mais les bouleversements historiques qui suivirent ne permirent pas à cette ordonnance de porter ses fruits. Aussi Henri IV désira-t-il à son tour « pourvoir et donner ordre que son royaume fut réduit et policé par le fait des négociations, manufactures, trafics, arts et métiers, par un bon et général règlement ». Il reprit alors et confirma les prin-

cipales clauses de l'édit précédent ; sous l'impulsion d'un roi énergique et autoritaire, maître de son royaume, l'œuvre d'unification par l'extension de l'organisation corporative avait toutes les chances de réussir. Cependant les résistances et les échecs compensèrent largement les succès qui demeurèrent partiels. L'œuvre entreprise, était une œuvre de longue haleine. Aussi, Louis XIV, fidèle à la politique de ses ancêtres renoua, sur les instances de Colbert, la tradition de Henri III et Henri IV, par son ordonnance de 1673.

Prudent, Colbert n'entendit d'abord généraliser l'organisation corporative que dans les villes où déjà elle était apparue spontanément. Là, en effet, la réforme était urgente et aisée. Il l'étendit ensuite aux gens des faubourgs et enfin l'appliqua aux industries nouvelles telles que celles des « bas à métier ». L'effort fut poursuivi patiemment et Louis XV, devait en 1767 reprendre comme en écho les prescriptions de 1561, de 1597 et de 1673.

Quatre dates importantes dans l'histoire des métiers jalonnent ainsi cette politique d'extension du régime corporatif.

Cette tentative d'unification, fait souvent négligé (1), répondait aux aspirations de nombreux intéressés. Bien avant 1501 s'étaient affirmées en effet, des tendances et des opinions favorables aux corporations. Coornaert rappelle en ce sens une série de faits précis dont la mention est importante pour caractériser cette politique unificatrice (2). Ce sont les Etats Généraux d'Orléans qui, dès 1560 souhaitent un resserrement des disciplines professionnelles et réclament que tous les maîtres sans exception soient astreints au chef-d'œuvre. Entre 1560 et 1570 la majorité des artisans recherche dans la réglementation corporative une protection contre les initiatives capitalistes et le désordre des métiers. Trait hautement significatif, en Flandre, où la

(1) Sinon péremptoirement nié.

(2) Cf. E. Coornaert : *Les Corporations en France avant 1789*, pages 133 et 134.

poussée capitaliste avait durement secoué l'organisation des métiers, les autorités corporatives retrouvent leur pouvoir et leur sévérité. Analysant ces faits symptomatiques, Coornaert en attribue la cause aux éléments qui formaient la grande masse des maîtres pauvres, modestes. Ceux-ci comprenaient fort bien que les entreprises des nouveaux capitalistes rejeteraient les plus pauvres d'entre eux dans la masse anonyme et souffrante des premiers travailleurs salariés dépendants. Aussi la « petite bourgeoise » appelait-elle de ses vœux l'extension et le raffermissement d'un type d'organisation qui s'était lentement dégagé dans certains métiers. La politique d'unification conçue par le pouvoir royal se rencontrait heureusement avec les aspirations d'une fraction importante des gens de métier.

Cependant l'orientation suivie par les Rois de France ne fut pas absolument rectiligne. Avec réalisme, ils apportèrent dans leur œuvre toute la souplesse nécessaire, à tel point que d'aucuns nient l'existence d'un plan préétabli.

De nombreuses dérogations et exceptions furent accordées (1). Ainsi dès 1602 un arrêté limite l'application de l'édit de 1581 aux présidiaux, baillages et sénéchaussées. Louis XIII consent à abolir les jurandes dans les cinq principales villes de Bourgogne. Mazarin, en 1657 révoque un édit promulgué 15 ans auparavant par Richelieu qui obligeait les artisans du faubourg Saint-Antoine à se grouper en jurandes. Plus généralement les dispenses sont accordées compte tenu de la situation particulière de chaque branche de l'économie. Ainsi le commerce de gros est-il laissé libre en raison de ses caractéristiques ; il se différencie en effet des métiers ordinaires par l'importance des capitaux qu'il requiert comme par l'esprit d'initiative qu'il implique. Parfois l'exception est justifiée par des considérations d'humanité, comme dans le cas des regrattiers de légumes (2).

(1) Sur la souplesse de cette politique voir plus particulièrement F. Olivier-Martin, *op. cit.*, pages 105 et suivantes. On trouvera dans cet ouvrage la liste détaillée des exceptions admises ainsi que les raisons motivant ces statuts particuliers.

(2) Expression désignant les revendeurs de légumes.

Ceux-ci n'ayant pas les ressources suffisantes pour acquitter les droits d'entrée dans les communautés des marchands fruitiers, en sont dispensés. Il en est de même pour les couturières. Enfin, dans certaines situations, le pouvoir royal eut la sagesse de reconnaître l'impossibilité de réaliser son projet. Dans les campagnes, notamment, la dispersion et l'éloignement des individus empêchaient tout groupement, comme tout contrôle effectif ; de plus, l'intérêt d'étendre à ces cas l'organisation corporative ne justifiait aucunement une dépense considérable d'efforts. Fait plus éloquent encore, le pouvoir royal refusa parfois l'application de cette organisation en dépit des vœux et des demandes précises formulées par les intéressés. Ce refus était alors motivé par la crainte de faciliter l'établissement d'un monopole ; l'exemple type est celui des porteurs de la Porterne à Nantes.

En dehors de ce dernier cas, cette souplesse apportée dans l'application des grandes ordonnances unificatrices était justifiée, en dernière analyse, par le souci de ne pas imposer par la force un type « tout fait », d'organisation qui ne correspondrait pas aux nécessités de la réalité. Chaque situation devait plutôt trouver sa forme d'expression propre.

Ce qui empêche l'historien, ainsi que le théoricien, de considérer cette politique unificatrice comme essentiellement rationnelle, ce sont les nombreuses déviations qu'elle subit pour des raisons purement fiscales. Nul doute que ces accrocs, trop importants, n'aient entaché cette œuvre grandiose.

Ainsi Coornaert a pu rapprocher chaque promulgation d'ordonnance d'un besoin sensible d'argent. Il rappelle qu'en 1581 Henri III venait de grever son budget d'une dette de 1.200 écus à l'occasion du mariage de Anne de Joyeux sans compter la promesse de 4.000 écus faite à son favori ; aussi peut-il écrire « Le premier acte d'unification « procéda des convoitises d'un débiteur besogneux, plus « directement que du souci de renforcer l'Etat ». L'édit de 1597 fut longtemps dénommé « l'Edit des Suisses », pour

rappeler précisément qu'Henri IV avait à régler la solde des Suisses qui avaient aidé à la « Conservation de l'Etat ».

Enfin, Colbert lui-même en 1673 avait à faire face aux lourdes dépenses occasionnées par la guerre de Hollande.

De plus, l'impartialité oblige à rappeler que de nombreuses dérogations furent accordées contre remise d'espèces trébuchantes.

Cependant, il nous semble excessif de soutenir que cette politique d'extension du régime corporatif puisse se réduire uniquement à une source de profits alimentant le trésor public. Si les nécessités de l'équilibre budgétaire peuvent à la rigueur, justifier certains expédients, cet équilibre ne saurait être payé au prix de graves accrocs portés à l'ordre économique du royaume. En tout cas, il est strictement partisan de ramener ce large mouvement à de seules préoccupations fiscales ; elles peuvent y avoir joué un rôle parfois conforme, parfois opposé au projet fondamental mais elles n'ont pas été le facteur déterminant.

Si l'on ne juge uniquement cette politique que sur ses résultats, il convient de reconnaître qu'elle fut moins brillante que l'effort d'intégration. Le fait est explicable pour peu que l'on comprenne à fond la signification de ces deux mouvements. L'œuvre d'intégration concerne uniquement l'adaptation de formes acceptées ou créées spontanément par les intéressés ; elle se réduit à un travail d'ajustage ne visant que le cadre lui-même. Au contraire, l'œuvre d'unification avait pour but d'imposer à des gens de métier une forme d'organisation qui les grouperait et disciplinerait. Précisément cette tâche ne pouvait réussir que par la totale collaboration des intéressés, en ce sens qu'une organisation n'est qu'un moule juridique propre à traduire une réalité sociale et non pas à l'informer par pression extérieure. Et en effet, partout où les artisans constituaient une communauté véritablement vivante, partout la corporation fut appliquée ; au contraire, dans les cas où ils cultivaient jalousement un individualisme égoïste, la corporation ne fut pas acceptée. Si le pouvoir royal avait employé toute son autorité et toute sa force à réaliser son dessein, il aurait,

fait qui peut sembler paradoxal, atteint un but tout opposé à celui qu'il visait. En effet, il aurait réalisé ainsi une véritable organisation sociétale parce que uniquement basée sur l'impérialisme et toute entière réduite à une réglementation. Cette organisation n'aurait eu de corporatif que le nom. Ainsi, ce qui peut sembler a priori un échec, constitue en réalité une sauvegarde du caractère proprement corporatif de l'organisation économique du monde de l'Ancien Régime.

*La politique de direction effective de l'économie
par l'intermédiaire du cadre corporatif*

Politique d'intégration, politique d'unification, la politique corporative des rois de France présente un dernier aspect. Ayant, aux prix d'efforts constants, réalisé une organisation harmonieuse de leur économie, les Rois de France eurent la tentation de mettre cette organisation à profit pour diriger directement, cette fois, l'économie du royaume.

Le pouvoir royal afin d'assurer la prépondérance de son autorité au sein des métiers, conféra à ses propres officiers des attributions importantes, naturellement dévolues aux jurés. Les communautés d'arts et métiers au lieu d'être effectivement dirigées par leurs jurés sous la haute autorité du pouvoir central, étaient positivement gouvernées par ce dernier. L'intervention cessait d'être médiate pour devenir immédiate. Le roi reconnut ainsi une large compétence aux juges de l'ordre judiciaire en matière de chef-d'œuvre, et aux lieutenants généraux en matière de justice professionnelle. Il tenta d'ériger certains métiers en charges vénales et octroya aux inspecteurs assermentés de larges compétences en ce qui concerne les marques corporatives, tandis que les inspecteurs de manufactures étaient comblés d'attributions de plus en plus importantes.

Pour rendre sa tactique plus efficace, le roi assortit cette manœuvre « par les postes de commande », d'une manœuvre par la « réglementation ». Le pouvoir royal intervint directement dans la législation professionnelle et prit l'initiative et le pouvoir de forger la réglementation.

Le représentant le plus marquant de cette politique fut Colbert. Celui-ci poussé par ses idées mercantilistes, édicta une foule de prescriptions qui inséraient l'activité technique et commerciale des métiers dans d'étroites limites (1).

Enfin, l'investissement des corporations fut complété par l'intervention du pouvoir royal dans leur gestion financière. Un édit de 1709 confirmé par un arrêt du conseil en 1714 enjoignit aux corporations de soumettre leurs comptes au lieutenant général de police et au procureur du Roi. Puis, resserrant son contrôle, il institua des commissaires spécialement chargés de cette mission, et les remplaça en 1716 par une Commission nommée pour la révision des comptes des Communautés.

L'importance d'une telle politique d'investissement apparaît si l'on aperçoit qu'elle représente une déviation, dans la politique corporative des Rois de France.

L'erreur commise est humaine, compréhensible presque ; en effet, après avoir apporté un soin méticuleux à parfaire une organisation entreprise par l'initiative privée, le pouvoir royal fut en quelque sorte hypnotisé par cette forme à laquelle il consacrait tant d'efforts et d'attention. Il considéra l'enveloppe externe pour elle-même et en elle-même, oubliant que celle-ci n'était réellement que le signe d'une réalité sociale plus profonde. Il n'aperçut plus ainsi le sens de l'organisation corporative, une fois que celle-ci fut vidée de son contenu. Le roi la considéra alors comme

(1) Il serait cependant erroné de présenter Colbert comme un interventionniste acharné. Colbert, dont l'œuvre force l'admiration, n'a pas sacrifié à l'esprit de système. Ses écrits nous révèlent au contraire une certaine souplesse de pensée et de politique, notamment cet extrait de ses « Lettres Instructions et Mémoires » dans lequel il déclare « Je suis contraire à ce qui peut gêner le commerce qui doit être extrêmement libre ». « Je vous dirais, écrivait-il encore, que le commerce universellement consiste en la liberté de toutes personnes d'acheter et vendre. Tout ce que vous ont dit les marchands, tendant à restreindre la liberté et le nombre des marchands ne vaut rien ». Au sujet des privilèges il affirmait encore : « Vous devez être assuré que toutes les fois que je trouve un plus grand avantage ou un avantage égal je n'hésite pas à retrancher tous les privilèges ».

un instrument propre à servir ses intérêts et en usa dans cette fin.

C'est ainsi que le pouvoir royal eut recours, dans l'intérêt de ses finances, aux corporations qui lui offraient des cadres parfaitement constitués. Mettant à profit la garantie offerte par le groupement des individus, l'autorité royale chargea les corporations de fonctions purement fiscales. De même en matière électorale, elles rendirent d'appréciables services. Le roi s'en servit encore en matière militaire et de police générale.

Ainsi à travers le cadre, le pouvoir royal exerça des pressions sur les métiers pour leur imposer des collaborations fructueuses et peu dispendieuses. Cependant, le métier, réalité sociale, ne se laissa pas domestiquer par l'entremise de son organisation. Il eut de véritables sursauts, qui témoignent hautement de sa vitalité. Il sut alors tirer profit des avantages offerts par son organisation. Nous faisons allusion aux événements de 1357 auxquels les métiers, sous la direction d'un des leurs, Etienne Marcel, prirent une part décisive ; à ceux de 1382 surnommés « l'insurrection des maillotins » ; à la révolte des Cabochiens qui aboutit à la fameuse ordonnance cabochienne. Enfin, à la plus grande gloire des gens de métiers, nous rappellerons cette levée en masse qui sauva la patrie en 1636 à un moment si critique que l'âme indomptable de Richelieu connut son heure de doute et de faiblesse. De même, signalons l'importante et spontanée participation des métiers dans la première Fronde.

Cette série d'événements historiques est lourde de sens ; elle rappelle hautement qu'il existe une communauté professionnelle strictement irréductible aux cadres qui la figurent et dont la vitalité est autrement efficiente que les directives reçues par pression exercée sur ces cadres. Ainsi, malgré les précautions prises par le pouvoir royal pour réaliser un investissement total des métiers, celui-ci demeura « partiel », atteignant les lignes externes de l'organisation mais échouant dans sa tentative d'appréhension de l'âme de la corporation.

Le caractère détaillé de cette longue analyse, justifiable par l'importance intrinsèque du sujet, ne doit pas cependant masquer les lignes générales de notre étude. Le parallèle amorcé entre organisation corporative et organisation sociétaire a mis en relief l'importance de la contrainte et de l'impérium au sein de cette dernière. L'histoire définit par des traits diamétralement opposés l'organisation corporative puisqu'elle résume l'intervention du pouvoir royal, c'est-à-dire de l'impérium, à une œuvre de perfectionnement comprenant l'intégration et l'extension de formes inventées par l'initiative privée.

Elle nous fait encore assister à un échec régulier de toutes les tentatives basées uniquement sur la contrainte.

Ainsi, impérium et contrainte sont loin de caractériser l'organisation corporative.

§ 3. — L'ORGANISATION CORPORATIVE EFFECTIVEMENT COMMUNAUTAIRE

Les précédents parallèles présentent la corporation distincte à la fois et du type associationniste et du type sociétaire d'organisation. Il semble possible, dès lors, d'affirmer en conclusion qu'elle réalise véritablement un modèle d'organisation communautaire. Un tel raisonnement, fondé uniquement sur un mode négatif de démonstration, n'aboutit en réalité qu'à une « *probabilité* ». Il permet tout au plus d'affirmer que l'organisation corporative a toutes chances d'être communautaire parce que différente des autres types d'organisation. Il faut, pour atteindre la certitude, apercevoir les raisons profondes et positives d'une telle assimilation. Seule une référence aux critères spécifiques de l'organisation communautaire permet de porter un jugement qui soit définitif.

Ces critères, F. Perroux les dégage dans sa théorie générale de la communauté sous forme de conditions :
« Une organisation est communautaire pleinement, une
« organisation exprime et valorise une communauté, lorsqu'elle fait appel aux ressorts psychiques de cette com-

« munauté et en épouse autant qu'il est possible les structures spontanées ».

Deux questions majeures posent donc notre problème : la corporation favorise-t-elle la fusion des activités et des consciences qui constitue la relation communautaire propre à la profession, et traduit-elle correctement cet ensemble hiérarchisé de fonctions complémentaires qui en forme la structure communautaire ?

Le dessin général de l'organisation corporative s'esquisse, ainsi que nous l'avons noté, en deux traits fondamentaux : l'existence d'une réglementation et l'institution d'organes représentatifs et directeurs. C'est précisément à l'aide de ces deux éléments, qu'elle exprime et règle toutes les conséquences pratiques qu'impliquent la relation de travail et la structure de la profession.

La réglementation et la relation de travail

La réglementation, en effet, a pour but essentiel, la défense des liens qui unissent naturellement les gens de métier. Elle les préserve de tout danger de rupture afin de rendre possible et effective la double fusion précédemment analysée.

En réglant de façon impérieuse et objective les relations économiques entre maître et compagnon ou entre maître et apprenti, ou encore entre maîtres, le statut de la profession écarte tout arbitraire (1). Des questions telles que celles du salaire, de la durée du travail, de l'apprentissage peuvent, si elles ne sont pas équitablement résolues, être source de conflits.

En dehors de l'intervention d'un tiers-arbitre, la partie la plus puissante imposera sans plus, sa volonté à l'autre. Ainsi se produisent, au sein de la profession des oppositions irréductibles, sauf recours à la force ; mais dans les deux cas la rupture des relations normales est flagrante. Il convient donc d'imposer une limite stricte aux intérêts parti-

(1) Voir *infra*.

culiers, pour assurer un règlement des rapports, basé sur l'intérêt général de la profession. Les intérêts pécuniaires et matériels ainsi jugulés, l'harmonie sera ipso facto établie, car les luttes proviennent toujours en dernière analyse de la recherche d'un équilibre uniquement établi sur l'intérêt personnel, un tel équilibre étant par essence instable.

Il faut donc, de toute nécessité, empêcher l'intérêt individuel de se mettre en opposition violente contre les liens naturels qui existent entre les membres d'une profession. Ces liens, pour fondamentaux et humains qu'ils soient s'imposent cependant avec moins d'acuité que le désir du gain. Ils ne peuvent être pleinement sentis que dans la mesure où ils trouvent une incarnation. Précisément, la réglementation mettant en évidence l'existence d'un bien commun à la profession, donne à ces liens une figure sensible ; et imposer la primauté du bien commun sur l'intérêt individuel revient donc à assurer le primat des liens humains fondamentaux sur l'esprit de lucre.

La réglementation d'ordre économique, particulière aux relations entre maîtres, tend également au même but. L'analyse détaillée des prescriptions par lesquelles elle s'exprime, permet d'apercevoir qu'elle détermine un régime tout spécial de concurrence. Loin de la supprimer, elle veille à ce que les concurrents luttent à armes égales. S'il est interdit de détourner la clientèle du voisin, d'accaparer les matières premières, de se livrer au débauchage des compagnons d'autrui, il n'en reste pas moins qu'un large champ subsiste à l'intérieur duquel s'exercera la concurrence. Comme le note Martin Saint Léon : « c'est par une plus « grande habileté dans la fabrication, par une plus grande « conscience dans l'exécution, par des qualités personnelles « que l'on tentera de conquérir une situation prééminente ». Il reste donc une large place à l'émulation ; plus préciment la lutte se circonscrit en une lutte de « services proprement humains ». La réglementation oblige chacun à donner le meilleur de lui-même, à s'accomplir pleinement dans une concurrence loyale. Prévenant l'exaspération de la lutte, le combat « à mort » pour la vie, la réglementa-

tion laisse aux artisans la faculté de sentir leur appartenance foncière à un groupement humain. Ils ne sont pas uniquement « des marchands », ils demeurent des « hommes », et tenus en cette qualité à un « style humain » de concurrence. La soif du gain se trouve à nouveau endiguée et mise hors d'état de nuire aux relations fondamentales qui engendrent la fusion des activités et des consciences.

L'aspect moralisateur de la réglementation corporative, c'est-à-dire les prescriptions concernant plus particulièrement l'admission au sein du métier, a une incidence des plus heureuses sur cette double fusion. Elle assure, en effet, une sélection dans le but de garantir une homogénéité aussi parfaite que possible du groupement professionnel. Dès lors, les individus de moralité et de condition semblables s'inspirent une mutuelle confiance propre à favoriser les phénomènes de communion. Il est humain, en effet de ne se donner qu'à ceux que l'on connaît et que l'on estime. Mais encore était-il nécessaire que ces conditions d'entrée ne fussent pas draconiennes, elles auraient alors engendré un esprit de caste, de chapelle, peu propices au véritable amour : le groupement se serait alors noué (1). Or, ainsi que nous l'avons montré précédemment, les conditions d'entrée dans la communauté professionnelle ne constituaient véritablement qu'un minimum.

Enfin, des dispositions de caractère social exprimaient positivement le devoir d'entr'aide et de charité. Chaque artisan voyait ainsi se traduire sous les espèces les plus tangibles sa participation au métier. De même que sa participation à l'activité du métier était assurée par des stipulations d'ordre économique, sa participation au profit se trouvait positivement définie. Cet ensemble de mesures lui rappelait de la façon la plus effective son sentiment d'appartenance à une communauté.

(1) Cf. sur ce point la pénétrante analyse de Fr. Perroux sur « Groupements noués et chance et mesure de dénouement » in *Communauté et Société*. Cahier de la revue *Communauté française*. Paris, Presses Universitaires, 1941.

La réglementation corporative dans toute sa complexité prévenant tout arbitraire, endiguant les poussées de l'égoïsme, assurant l'homogénéité du groupement et garantissant à ses membres une aide effective, créait véritablement un climat propice à la fusion des activités et des consciences. Cet équilibre fait d'harmonie, assurait ainsi un développement de la relation communautaire propre à la profession. L'organisation corporative pour être communautaire pleinement devait encore exprimer fidèlement l'ensemble hiérarchique de fonctions complémentaires qui forme la structure communautaire de la profession.

Les autorités professionnelles et la hiérarchie

L'accomplissement de cette dernière condition, pose un délicat problème d'équilibre. Il consiste essentiellement à trouver les éléments propres à traduire une hiérarchie donnée, sans l'anéantir et sans la « bureaucratiser ». Réduire à néant cette hiérarchie équivaldrait en effet à réaliser un type mal défini d'organisation associationniste ; la bureaucratiser reviendrait à mettre sur pied une forme purement sociétaire d'organisation.

L'organisation corporative doit donc, au premier chef, instaurer des autorités aux pouvoirs effectifs et de compétence irrécusable. Une tête sera ainsi placée au sommet du corps professionnel, représentant le principe hiérarchique.

Il restera ensuite à assurer le dynamisme de ces organes directeurs, c'est-à-dire leur capacité d'adaptation à l'évolution des esprits, des mœurs et de la technique. Une solide barrière se dressera ainsi, interdisant la pente fatale parce trop aisée de la routine, qui conduit à la bureaucratisation.

L'organisation corporative effectivement réalisée en France avant 1789, fut très respectueuse du principe hiérarchique qui informait alors toute la Société. Elle reconnut dès le début, la nécessité d'instaurer une autorité efficiente à la tête de la profession. Cependant, dans son constant souci d'éviter l'arbitraire, elle s'efforça de trouver la

formule heureuse qui consacrerait une fructueuse collaboration entre les ordres venus du haut et les aspirations et les besoins venus du bas. Elle la trouva en instituant une autorité bi-céphale constituée par un corps de jurés et des Assemblées. Elle réalisait ainsi un système dont la souplesse ne diminuait en rien la fermeté. Le pouvoir prenait sa base, non pas dans la contrainte pure et simple, mais bien dans les nécessités naturelles ressenties par les intéressés, dans leur contact avec la réalité, et exprimées par l'intermédiaire des Assemblées. La formule, sans sacrifier à la démagogie, était purement démocratique. Un départ de compétences entre ces deux « têtes » était le premier problème à résoudre ; il le fut conformément au principe dégagé, en attribuant aux Assemblées le droit d'arrêter les solutions majeures dans leurs grandes lignes et en conférant aux jurés l'exécution de ces décisions.

Un concours harmonieux se trouvait ainsi esquissé, il restait à en assurer le fonctionnement pratique.

Dans le but d'apporter plus de clarté dans notre étude, nous examinerons séparément chacun de ces organes directeurs, sans oublier toutefois qu'ils étaient constitutionnellement appelés à collaborer.

Par une série de stipulations précises, l'organisation corporative s'efforça d'assurer la compétence, l'efficiencie, le dynamisme et la régularité d'exercice du pouvoir de ses jurés.

Ainsi, un certain nombre de dispositions avaient été édictées dans le but de réglementer l'accession à la jurande ; elles constituaient autant de garanties de compétence. Les plus importantes requerraient des candidats une certaine ancienneté dans le métier comme gage de leur expérience et partant de leurs connaissances ; une certaine condition sociale, comme témoin de leur culture et de leur civisme ; enfin, la possession d'une fortune assez importante comme répondant de leur indépendance économique.

Le candidat qui remplissait ces diverses conditions n'était pas pour autant nommé d'office. Dans le but de ne retenir que les meilleurs, un système de désignation était

prévu ; il s'agissait en effet de dégager avec le maximum de certitude possible une véritable élite. Le problème était des plus délicats, aussi les systèmes les plus divers furent-ils appliqués. Depuis la simple élection, peu adoptée, jusqu'à la nomination par le prévôt, en passant par le tirage au sort, une foule de formules furent retenues. Bien mieux, l'esprit fécond des anciens imagina des combinaisons donnant naissance à des systèmes mixtes, tel que celui de la nomination par le prévôt sur la désignation des gens de métier.

Fréquemment les jurés étaient désignés par les sortants. Cette variété de systèmes, leur complication même, témoignent du vif souci d'obtenir le maximum de garanties par le mode de recrutement. Ainsi, grâce à la conjugaison des conditions d'admission et de la procédure de désignation, l'organisation corporative permettait le dégagement d'une véritable élite, apte à exercer le commandement.

Mais encore convenait-il de rendre effective cette compétence virtuelle par une série de mesures touchant à son exercice pratique. Il fallait déterminer à cet effet, la dimension optima du corps des jurés appelé à prendre la direction du métier en évitant de paralyser la compétence des chefs soit en la noyant au sein d'une assemblée trop nombreuse, soit en la surchargeant de besogne au sein d'une assemblée trop restreinte.

Ainsi le nombre de jurés était-il déterminé avec soin dans chaque métier ; la plupart en admettaient quatre, certains un nombre inférieur, très rarement ils dépassaient le nombre de six. Organes essentiellement actifs et dynamiques, les jurés ne devaient pas perdre le plus clair de leur activité en vaines discussions.

Dans le but d'éviter la tendance trop facile qui mène à la routine, les statuts corporatifs fixaient encore la durée de la charge des jurés. Le maintien à la tête de la profession pendant un temps trop prolongé est en effet la pente naturelle vers la routine. Aussi leurs charges ne se prolongeaient-elles pas au-delà de 2 années. Cependant le souci d'assurer l'esprit d'initiative ne devait pas faire négliger

celui de tirer profit de l'expérience acquise dans l'exercice des fonctions. Il fallait d'autre part assurer une certaine continuité dans la direction du métier. Ce problème délicat préoccupa le pouvoir royal lui-même ; Charles IX et Henri III se déclarèrent partisans du renouvellement annuel, tandis que Colbert estimait « que le temps rend plus capable ». Pour concilier les deux tendances et jouir des avantages cumulés, les métiers prescrivirent le renouvellement par moitié, ainsi restait-il en fonction des jurés à même d'assurer la continuité dans la direction.

Un point délicat restait à trancher : celui de l'exercice du pouvoir par les jurés. Il s'agissait d'éviter tout arbitraire comme tout empiètement de l'exécutif sur les attributions réservées aux Assemblées. La solution adoptée résolvait le problème par une série de mesures tant préventives que répressives. Afin d'éviter tout excès de pouvoir de la part des jurés, les statuts délimitèrent avec précision la sphère d'action de ceux-ci en leur confiant : la surveillance des contrats d'apprentissage, la convocation du guet, l'examen des candidats à la maîtrise ce qui entraînait le droit de recevoir serment et de percevoir les droits dus ; la présidence des Assemblées, la gestion des finances et enfin le contrôle de la fabrication entraînant le droit de visite et de confiscation. En somme, les jurés se voyaient confier l'expédition des affaires courantes. De plus, les modalités d'exercice de ces pouvoirs étaient minutieusement réglementées par le métier et parfois même par des ordonnances générales de police proclamées par le pouvoir royal. Ainsi une norme précise permettait-elle de juger les actes accomplis par les jurés. En effet, ces mesures de caractère préventif se complétaient de dispositions répressives. Celles-ci prévoyaient notamment un contrôle exercé annuellement par la collectivité tout entière réunie en Assemblée ; son attention se fixait le plus souvent sur les comptes-rendus par les jurés au sujet de leur gestion financière.

Cet ensemble de dispositions inhérentes à l'organisation corporative assure donc avec le maximum de garanties le dégagement d'une véritable élite composée de chefs

compétents, dynamiques et non routiniers, autoritaires mais non arbitraires.

L'ignorance, l'apathie, la suffisance qui « bureaucratisent » étaient ainsi évitées.

Ce corps de jurés, partageait le pouvoir de direction avec les Assemblées du métier. Cette collaboration avait le grand avantage de faire participer les gens de métier à la vie de leur groupement. Cependant, afin de ne pas anéantir toute autorité, l'organisation corporative réglementait dans un sens nettement restrictif cette participation. Très réaliste, elle reconnut que la vie du métier était une série d'événements très inégaux, les uns courants et ordinaires, les autres saillants, extraordinaires. L'intervention en masse des intéressés ne fut tolérée que pour les problèmes de nature à mettre en question le sort du groupement professionnel ; les autres situations requérant au contraire une solution rapide et au jour le jour.

Ainsi fut prévue l'institution de deux sortes d'assemblées, de signification totalement différente : les Assemblées ordinaires et extraordinaires. En conséquence, leurs statuts c'est-à-dire les dispositions concernant leur convocation, leur composition et leurs attributions, étaient nettement distincts.

Les Assemblées Extraordinaires n'intervenant que dans les cas les plus graves, ne siégeaient pas à dates fixes : seules les circonstances décidaient de leur réunion, les jurés étaient alors chargés de leur convocation.

Spécialement réunies, ces Assemblées étaient encore spécialement constituées. En règle générale, les statuts font allusion « à la plus saine part du métier » ; il semble donc que la totalité des maîtres en fît partie, cependant certains métiers y admettaient les compagnons ou tout au moins un certain nombre de ceux-ci. La gravité des questions, l'étendue encore modeste des métiers justifiaient et permettaient cette réunion générale. La communauté consciente de ses besoins était à même de se prononcer directement sur sa propre destinée. Elle décidait ainsi de la modification de ses statuts, des opérations touchant son patrimoine, telles que :

achat, vente, introduction d'une instance en justice, défense à une action judiciaire.

Les Assemblées Ordinaires, d'allure toute différente, se réunissaient à date fixe ; elles ne groupaient qu'un nombre restreint de maîtres qualifiés par leur compétence. Elles avaient des attributions de contrôle et non de décision ; elles ratifiaient la gestion des jurés en fonction, vérifiaient leurs comptes, et procédaient au renouvellement partiel du corps des jurés.

Comme le résume en quelques lignes Martin Saint-Léon : « la collectivité exerçait sur ses mandataires un « véritable contrôle. Les magistrats de la corporation « géraient les affaires sociales et prenaient soin de tous les « intérêts communs, mais d'une part, ils devaient recourir « à leurs commettants pour se faire autoriser par ceux-ci « toutes les fois qu'il y avait lieu d'engager sérieusement « l'action corporative ; d'autre part l'obligation qui pesait « sur eux de rendre des comptes à l'expiration de leurs « fonctions sauvegardait les droits de tous, et rendait effective leur responsabilité ».

Alors que les précédents parallèles entre Organisation Corporative et Organisation associationniste d'une part, et organisation corporative et organisation sociétaire d'autre part dégageaient lentement la spécificité de la corporation et n'aboutissaient qu'à une probabilité, cette analyse achève de caractériser l'organisation corporative et transforme cette probabilité en véritable certitude.

Il est désormais possible d'affirmer que l'organisation corporative est pleinement communautaire, parce qu'il est acquis que ses éléments spécifiques constituent autant d'instruments propres à valoriser les éléments constitutifs de la communauté professionnelle.

La réglementation, d'abord, valorise la relation de travail. En effet, en établissant un régime d'harmonie profitable à tous les membres de la profession, la réglementation donne une figure éminemment sensible à cette relation humaine fondamentale ; elle lui permet de porter à maturité ses fruits les plus appréciables. Il y a précisément valo-

risation, dans la mesure où cette relation communautaire débordant le subconscient des individus qui en sont les porteurs, pénètre dans le champ de leur claire conscience. Cette explicitation d'un phénomène à peine senti, cette transposition, s'opèrent lorsque la réglementation définit le bien commun de la profession : celui-ci étant en effet la manifestation des phénomènes de communion qui sont à la base de la profession. Aidant la cause à dégager ses effets, la réglementation lui donne une efficacité multipliée. Elle permet aux individus de prendre conscience des liens qui les unissent en leur faisant jouir des effets heureux que ceux-ci dégagent.

Les organismes de direction institués par l'organisation corporative mettent en valeur la structure de la profession. En effet, cette organisation assure une collaboration constitutionnelle entre dirigeants et dirigés ; ainsi l'ensemble hiérarchique de fonctions complémentaires loin d'être écartelé trouve une application fructueuse. L'organisation corporative en évitant tout arbitraire comme toute anarchie réalise ainsi une intégration équilibrée (1).

CONCLUSION

Il est bon en conclusion de cette étude générale de résumer en quelques propositions concises, les enseignements tirés de l'histoire et de la théorie. Nous dresserons ainsi un état sommaire de nos acquisitions.

Une proposition centrale suffirait à condenser les résultats atteints : « La profession est une communauté structurée susceptible de se parfaire en une communauté organisée ».

La profession, définie, comme une communauté structurée, est essentiellement une *réalité sociale* composée d'une relation humaine fondamentale, celle que noue le travail, et d'un ensemble de fonctions complémentaires strictement hiérarchisées. La conjugaison de cette relation et de cette structure communautaires suffit à engendrer la profession

(1) Sur l'intégration cf. F. Perroux : *Communauté*.

qui, réduite à ce minimum, n'en demeure pas moins viable et vivante.

Mais l'adjonction d'une organisation à ces éléments essentiels, réalise un *perfectionnement*, en ce sens, que la profession dotée d'une réglementation et d'organes de direction propres, atteint le degré le plus élevé de la réalité communautaire.

Ce qu'il importe de souligner c'est que la différence séparant communauté structurée et organisée, se réduit à une simple différence de forme. Dans les deux cas on retrouve chaque fois les mêmes éléments essentiels : une relation et une structure communautaires. Que la profession soit organisée ou non, elle représente toujours la même entité ; seule la forme extérieure varie.

En d'autres termes, la communauté organisée c'est bien la profession et non pas la corporation, la corporation correspondant précisément au mode d'organisation de la communauté, de la profession. Lorsque la profession, communauté structurée « se parfait en une communauté organisée » il s'agit du devenir de la même réalité essentielle ; la réalité communautaire est une en son essence et susceptible de degrés en sa forme. *La profession organisée en corporation ne constitue pas une réalité sociale inédite.* Ainsi, la corporation apparaît, à la limite, comme un accident par opposition à l'essentiel, elle se réduit à un *moule juridique* de la réalité sociale.

La nature de la profession ainsi dégagée et distinguée de ses formes, nous avons tenté dans la dernière partie de notre étude, de caractériser plus particulièrement l'organisation corporative. Par son essence, la profession se refuse à recevoir une organisation de forme quelconque.

La double fusion des activités et des consciences sur laquelle elle repose, la hiérarchie et la complémentarité qu'implique sa structure, imposent une série d'exigences. Parmi les types d'organisation possibles, seul celui qui les satisfait pleinement sera applicable à la profession.

Nos parallèles ayant fait la preuve de la qualité communautaire de l'organisation corporative, nous sommes

fondés à affirmer que seule la corporation représente le moule juridique propre à exprimer la profession.

Ainsi notre proposition centrale se précise-t-elle en ces termes « La Corporation exprime et valorise les éléments fondamentaux et essentiels de la profession, communauté structurée qui se parfait ainsi en une communauté organisée ».

Elle répond donc à la question principale de notre enquête qui est de déterminer avec précision les relations existant entre profession et corporation.

De plus, elle résume une foule d'enseignements dont l'application à l'étude de la situation actuelle sera des plus fructueuses. Cette proposition fondamentale nous permettra, en effet de reconnaître les véritables termes sous lesquels se posent les problèmes économico-sociaux de l'heure présente, condition indispensable pour entrevoir les grandes lignes de la solution qu'ils requièrent.

Toute erreur de diagnostic serait fatale. Enfin, elle nous servira de critère pour juger dans leur détail, les solutions effectivement adoptées.

DEUXIÈME PARTIE

Application d'actualité des principes fondamentaux

Il est des faits que l'on admet couramment sans en chercher l'explication. Leur évidence ou leur brutalité satisfont en quelque sorte l'esprit, et l'empêchent de se mettre en quête de raisons plus profondes de croire, de comprendre. Ainsi en est-il de la situation économique actuelle de la France. La majorité se contente d'affirmer que la France souffre d'un terrible malaise, qu'elle traverse une grave crise. Ces constatations leur suffisent et peu nombreux sont ceux qui tentent de déterminer la nature ou de découvrir les causes d'un tel malaise, d'une telle crise.

C'est que, de telles précisions requièrent une longue étude et quelque peu détaillée du régime économique sous lequel nous avons vécu. L'évolution est faite, en effet, d'une série de conséquences s'enchaînant rigoureusement les unes aux autres ; pour comprendre les plus proches de nous il faut donc remonter maillon par maillon cette longue chaîne qui conduit à la cause première. Pour établir son diagnostic, le médecin ne borne pas son enquête à l'examen de l'état présent de son malade ; il la complète par un interrogatoire minutieux qui retrace tout son passé et remonte jusqu'aux antécédents. De même pour déterminer la nature de la crise actuelle et en découvrir les causes, il convient de procéder à une analyse globale du système capitaliste. C'est lui, en effet, qui a fixé les termes sous lesquels se posent les problèmes qui nous angoissent.

Ainsi que nous l'avons établi, la profession, par sa nature même, présente certaines exigences fondamentales dont la transgression provoque de ce fait des perturbations

profondes. Le système capitaliste étant un type d'organisation économique, nous l'analyserons dans la pureté de sa constitution, afin de préciser dans quelle mesure celui-ci répond à ces exigences. Nous examinerons ensuite, dans l'hypothèse où une marge entre système économique et réalité sociale apparaîtrait, les incidences de cette discordance sur l'évolution historique du capitalisme.

Ces enquêtes détermineront la viabilité du système capitaliste en montrant les vices de constitution et la force de réaction de cet organisme. Mettant à jour les causes profondes du mal, notre diagnostic laissera pressentir la thérapeutique requise.

CHAPITRE PREMIER

Les termes du problème actuel

SECTION I

LE CAPITALISME DANS SA LOGIQUE PURE MÉCONNAÎT LES EXIGENCES DES COMMUNAUTÉS

Nombreuses sont les définitions qui ont été données du capitalisme ; elles se rangent en quelques types principaux d'après leur signification profonde (1). Les unes, attentives à la continuité, retiennent en guise de critères des éléments tels qu'ils permettraient de retrouver le capitalisme partout ; les autres au contraire, insistant sur les discontinuités font état de caractéristiques propres à présenter le capitalisme comme un moment de l'histoire ; certaines, enfin, ne retenant qu'un trait fondamental du système, réduisent celui-ci à cet unique élément, opérant ainsi une confusion entre le capitalisme et l'une quelconque de ses péripiéties.

Toutes ces définitions, inspirées au fond par un substratum philosophique, ne donnent pas une figuration purement spécifique du capitalisme. Conciliant les deux grandes tendances de l'histoire et de la théorie économiques, la définition véritable, est celle qui fait état des similitudes et de la continuité, sans négliger pour autant les dissemblances et la discontinuité. La complexité des phénomènes ne peut être rejointe que par la conjugaison des deux méthodes.

Ainsi, la définition la plus correcte du capitalisme est celle qui le présente, comme le résultat de séries historiques causales relativement indépendantes qui se croisent à un moment donné de l'histoire. Ces facteurs qui viennent ainsi

(1) Cf. F. Perroux in *Classe, Capitalisme et Nation*.

se combiner avec un contenu donné et à un moment donné ont été groupés en trois catégories majeures par Werner Sombart : la technique, l'organisation juridico-sociale et les mobiles.

Le capitalisme est donc un ensemble de coïncidences historiques, ce qui implique que chacune de ces catégories dégagées, ne suffit pas à elle seule à le définir. Une technique « isolée » n'a pas de sens, pas plus qu'une règle de droit isolée ou qu'une série de mobiles isolés.

Seules les nécessités de l'analyse justifient ici encore, une étude séparée de chacun de ces éléments ; il faudra donc, en conclusion, indiquer le point de croisement, le lieu où s'effectue pratiquement leur rencontre. Notre enquête déterminera ainsi l'institution-type du capitalisme.

§ 1. — LE MILIEU JURIDICO-SOCIAL

Il est impossible de fixer avec certitude la date de naissance du capitalisme, fût-ce celle du capitalisme industriel qui succéda au capitalisme commercial et financier (1). Il faut en effet choisir l'époque à laquelle tous les éléments qui le composent ont atteint leur plein épanouissement, or, ceux-ci ne parviennent pas simultanément à maturité. Une certaine marge subsiste donc. Cependant, il est possible d'affirmer que le capitalisme industriel naquit dans un milieu juridico-social façonné par la Révolution. La France, à l'instar de la Grande-Bretagne accomplit d'abord sa Révolution politique, sociale et juridique, avant de voir s'opérer sa Révolution industrielle. Ainsi le développement du capitalisme français s'accomplit à l'intérieur de cadres préétablis, l'activité des sujets économiques se trouve prise dans un ensemble de règles, dans une structure juridico-sociale nettement déterminée.

La Révolution de 1789 se présenta comme un puissant mouvement de libération. Son impétuosité lui ôta toute

(1) Sur la succession de ces types, voir F. Perroux : Cours d'Economie Politique.

faculté de discernement ; il trancha les liens de toute sorte susceptibles d'entraver la liberté des individus. Le législateur de la période révolutionnaire ne fit aucune distinction entre les liens noués par une organisation vieillie, parfois opprimante, et les liens prenant naissance dans la nature humaine même. Son idéal était l'homme libre, conception abstraite et purement utopique.

La rupture des relations humaines fondamentales

Les liens du lieu, sur lesquels reposaient les régions furent méconnus, et l'on assista à un regroupement arbitraire des individus en départements. Cette nouvelle division territoriale ne correspondait à aucune réalité, pas plus géographique qu'humaine. Elle sacrifiait un groupement naturel aux nécessités d'un dessein politique.

Le même sort fut réservé aux liens du sang qui assurent la cohésion du groupement familial. Le législateur révolutionnaire promulgua en effet un certain nombre de mesures dont l'application devait être fatale à la famille : ce fut le divorce par consentement mutuel, l'amoindrissement notable de la puissance paternelle et maritale ; les faveurs accordées aux enfants naturels, la division des biens successoraux... Ces dispositions législatives sapaient à grands coups, la base même de la famille : les liens du sang étaient officiellement dénoués (1).

Enfin, la loi Le Chapelier eut pour but de distendre les liens noués par le travail ; elle abolit les corporations. Les abus indiscutables de ce type d'organisation entraînèrent ainsi sa chute ; il eût été plus sage de redresser patiemment ses déviations et de garder une réglementation et des autorités propres à la profession, en tant que facteurs destinés à garantir la solidité des liens issus du travail en commun.

(1) Cf. A. Rouast : *La famille dans la Nation*. Collection de la Bibliothèque du Peuple. Paris, Presses Universitaires, 1941.

Ainsi, les relations humaines fondamentales furent-elles contrariées directement par une série de mesures positives inspirées par le plus farouche des individualismes.

La bourrasque révolutionnaire tenta d'emporter les communautés en ébranlant encore leur structure. A la hiérarchie et à la complémentarité, elle résolut de substituer un étroit égalitarisme fondé sur la similitude des conditions. La constitution tripartite de la Société d'Ancien Régime fut jetée bas. Après la trop fameuse nuit du 4 août, que certains retiennent comme la date de naissance de l'Egalité, la Noblesse, le Clergé, le Tiers-Etat se retrouvèrent sur le même pied. L'autorité paternelle et matrimoniale furent réduites au strict minimum. Les autorités professionnelles se virent destituer de leur pouvoir. La vague d'égalitarisme vint déferler avec force contre les structures du type communautaire.

La Communauté nationale fut elle-même exposée à la tempête. Démembrée dans ses communautés mineures, elle fut encore défigurée dans sa représentation par un Etat Jacobin. L'institution du suffrage universel donna une image déformée du pays. Les individus disposaient d'un bulletin de vote par leur seule qualité de citoyen. Peu importait que ce citoyen fit partie de communautés qui le dépassaient largement, il était considéré comme une « voix », c'est-à-dire comme un être abstrait, une « unité ». L'addition de ces unités purement abstraites donnait une représentation uniquement quantitative. Aucune figuration qualitative, c'est-à-dire complète, ne pouvait procéder d'un tel système.

La Révolution, dans son rêve utopique de liberté totale voulut faire de l'individu le véritable souverain. Ses doctринаires, ses philosophes, si irrespectueux des réalités les plus tangibles, se montrèrent de fervents zéloteurs de la volonté individuelle. Ils lui reconnaissaient le droit exclusif de se déterminer, de se limiter par elle-même et par elle seule. Et ce furent les hymnes à l'autonomie de la volonté, entonnées par les Grotius, les Puffendorf et les Rousseau.

Le libéralisme

L'individu devait être affranchi de tous les liens qui le retenaient malgré lui, mais il avait seul qualité pour s'engager. Les liens qu'il nouerait ainsi, il les nouerait en pleine connaissance de cause et de son gré. Le législateur de l'époque révolutionnaire poussa son rigorisme à un point tel, qu'il en arriva à la négation même de ses principes. Il interdit, en effet, à l'individu de s'affilier à un groupement de quelque nature qu'il fût. Ainsi au nom de la Liberté et de l'autonomie de la volonté, la liberté individuelle se vit imposer certaines limites de caractère absolu.

Les individus isolés eurent alors recours au Contrat pour entrer en relation entre eux. A l'architecture institutionnelle de l'Ancien Régime, succédait désormais une architecture purement contractuelle. Les relations sociales s'exprimèrent en un faisceau de contrats.

L'Etat lui-même devait s'abstenir de toute intervention dans la conclusion de ces contrats et se borner à en assurer l'exécution. L'Etat faisait régner l'ordre à l'intérieur de la Nation et assurait sa sécurité à l'extérieur. L'extrême division de la Société en une foule de centres d'intérêts distincts ne permettait plus d'apercevoir l'existence d'un bien commun à la Nation. L'Etat-Gendarme succédait ainsi à l'Etat dépositaire du bien commun.

Cet « affranchissement », cette « libération » de l'individu, loin d'assurer sa souveraineté aboutit en réalité à une mutilation. Extrait des groupements au sein desquels l'individu puise sa force, celui-ci, réduit à ses propres moyens, subit un amoindrissement. Pour compenser, en quelque sorte, cet amoindrissement de l'individu, le législateur révolutionnaire lui attribua, en guise d'appui, un droit de propriété d'une puissance peu commune. Ce droit fut défini, en effet, un droit « absolu » et perpétuel et seul pouvait en jouir et l'exercer l'individu. Aucune limitation ne fut apportée au droit de propriété au nom des intérêts de la communauté.

Une telle organisation juridico-sociale ne pouvait être que favorable au développement du système capitaliste.

L'individu souverain maître de sa personne et de ses biens pouvait donc en disposer sans restriction aucune. Libéré de l'observance d'un ordre général, il pouvait désormais se consacrer tout entier et sans limites à l'accroissement de son patrimoine. Il augmentait par le fait même sa puissance et son autonomie (1).

Le capitalisme connut donc à ses débuts le libéralisme. Cette rencontre fut des plus fructueuses ; elle permit simultanément au libéralisme de développer tous ses effets sur le plan économique, et au capitalisme de prendre son plein essor. La rupture des liens et de la discipline du régime corporatif, la suppression des monopoles dont il s'était accompagné ont ouvert la voie au capitalisme en créant un milieu favorable à son éclosion. Il n'est donc pas niable que l'organisation sociale et juridique ait des incidences capitales sur les phénomènes purement économiques. Seule une interprétation marxiste, étroite et attardée soutiendrait la thèse contraire. Le matérialisme historique qui retrace l'évolution des Sociétés humaines en trois étapes successives, modification des forces de la production, transformation des relations de production et enfin changement des mœurs et des règles juridiques, est aujourd'hui largement dépassé. Les marxistes les plus éclairés, admettent une réversibilité entre phénomènes d'infra-structure et phénomènes de supra-structure.

Quoiqu'il en soit de ces rapports fondamentaux, l'organisation juridico sociale issue de la Révolution française, livrait au capitalisme des individus arrachés à leur milieu naturel et attachés uniquement à leur patrimoine. Le système capitaliste offrit à ceux-ci un lieu de rencontre : le marché. Le fonctionnement de ce dernier se trouvait assuré, grâce au contrat et à la propriété privée ; c'est-à-dire grâce aux éléments essentiels dans lesquels se concrétise précisément cette organisation juridico-sociale.

(1) Ainsi, le patrimoine loin de servir de point d'appui destiné à étayer et à libérer l'activité de l'homme pour lui permettre de se consacrer à des œuvres non rentables, est vite devenu l'objectif visé et a détourné de ses véritables buts, l'activité humaine.

Le marché en effet n'est pas un facteur d'union, de fusion ; il est le lieu de rencontre de centres d'intérêts distincts qui opposent leurs prétentions respectives. Doté de la propriété de certains biens, l'individu s'y présente pour échanger ce droit de propriété contre un droit de propriété portant sur d'autres biens.

La propriété privée est indispensable au capitalisme car il est impossible de concevoir un échange et donc un centre d'échanges dans l'hypothèse d'une propriété collective. Dans ce cas, en effet, l'Etat qui est pratiquement le détenteur de la propriété pourvoit lui-même aux besoins des individus par la voie de distributions autoritaires. Il n'y a alors ni propriété privée, ni échange, ni marché.

L'échange fondé sur la propriété privée s'opère par le moyen du contrat. Il faut en effet que la volonté des co-échangistes trouve un moule juridique pour s'exprimer. Les parties au contrat, fixent ainsi les modalités de l'échange en toute liberté.

Ainsi, l'organisation juridico-sociale fournit au capitalisme ses instruments indispensables. Individu, contrat, propriété privée, marché, constituent autant de caractéristiques du système capitaliste et l'opposent à Communauté, réglementation, propriété de groupes.

§ 2. — LA TECHNIQUE

A ces instruments juridiques, forgés par la Révolution de 1789, la Révolution industrielle qui s'accomplit en France au cours du XIX^e siècle, vint ajouter un ensemble de nouveaux moyens de transformation des biens. Des instruments et des procédés inédits furent employés pour rendre les matières premières plus aptes à la satisfaction des besoins. Une nouvelle technique naquit ainsi, caractérisée par l'emploi intensif de la machine et par l'apparition de formes neuves de division du travail.

Sous l'influence conjuguée d'une formidable poussée démographique et du perfectionnement des moyens de transport, et grâce à une importante accumulation de capi-

taux, réalisée antérieurement par le capitalisme commercial et financier, la division du travail prit un essor considérable, sous des formes nouvelles et plus efficaces. Simultanément, l'esprit inventif des gens de métiers, mis en face de tâches simplifiées mais pénibles, s'ingénia à trouver une solution propre à alléger leurs efforts (1). Ainsi furent découverts de nouveaux engins et de nouveaux procédés dont la mise en œuvre se réalisa sur une grande échelle dans un milieu non saturé, c'est-à-dire propre à assurer leur rentabilité. Une étroite interpénétration entre machinisme et division du travail caractérise donc la technique capitaliste. Cette combinaison développa ses conséquences heureuses dans le domaine de la production mais s'accompagna également de retentissements moins heureux sur la constitution de la profession, considérée comme communauté humaine.

De nombreuses scissions s'opèrent.

*La séparation des composantes humaines de l'entreprise
La liaison technique des fonctions*

Ainsi, l'on assiste à une séparation très nette de fonctions jusque-là simplement différenciées. L'emploi intensif de machines de plus en plus nombreuses, et de plus en plus perfectionnées, détermine une augmentation considérable des frais d'installation. De plus, le rythme auquel se poursuit le progrès mécanique entraîne un vieillissement prématuré de ces installations onéreuses et pose le problème de leur incessant renouvellement, multipliant ainsi les dépenses premières. La création d'une entreprise apparaît donc comme une tâche suffisamment importante pour constituer, à elle seule, une véritable fonction économique. Elle requiert l'intervention d'un agent économique spécialisé dans la fourniture des fonds : c'est le capitaliste dont le rôle se borne à l'avancement du capital soit sous sa forme technique, soit sous sa forme juridique.

(1) Le fait a été souvent signalé : les principales inventions qui contribuèrent à la Révolution industrielle sont dues en effet à l'ingéniosité de simples artisans.

D'autre part, la décomposition des tâches entraîne par ses progrès, une complication toujours croissante de l'entreprise. Le fonctionnement de celle-ci suppose de ce fait, une vue d'ensemble qui requiert des aptitudes et des connaissances très particulières. Un nouveau poste apparaît ainsi au sein de l'ensemble de la production : un poste de commandement, nettement distinct de la fonction précédente.

Enfin, par l'accroissement formidable de ses dimensions, l'entreprise isole une nouvelle fonction : celle du travail d'exécution. L'entreprise requiert et mobilise une véritable armée de travailleurs uniquement destinés à en assurer la marche matérielle. Ces travailleurs d'exécution mettront en œuvre les installations fournies par le capitaliste, sous les ordres de cadres compétents.

De nouvelles fonctions apparaissent ainsi, correspondant chacune à un travail nettement défini et groupant les individus d'après leur activité spécialisée. Les liens qui unissent les membres de la même entreprise et de la même profession changent, en conséquence, de physionomie.

Certes, ces groupes demeurent complémentaires, mais les liens qui unissent les individus de groupe à groupe ne sont pas aussi solides que ceux qui les unissent par groupe. Ces diverses fonctions, en effet, s'exercent en des temps et en des lieux différents, l'ensemble des agents qui en assurent le fonctionnement ne sont donc pas aussi intimement unis que s'ils travaillaient coude à coude, dans le même cadre, en face de servitudes identiques. Ceci se produit précisément à l'intérieur de chacune de ces fonctions, considérée isolément.

De groupe à groupe, les relations sont techniques, tandis qu'au sein du groupe elles ont visage plus humain. La différence s'accompagne d'un retentissement psychologique très important. Au-delà de ce compartimentage, qui pour n'être pas étanche n'en existe pas moins, peuvent se produire des conflits. Ceux-ci sont plus fréquents et plus graves entre groupes. S'il existe un bien commun de l'entreprise il n'en reste pas moins que celui-ci ne résulte pas de l'accord automatique et constitutionnel des revenus des diffé-

rents facteurs de la production. L'intérêt, le profit, le salaire ont en effet une dynamique divergente. Il est donc nécessaire de surmonter ces divergences et oppositions réelles pour assurer le bien commun de l'entreprise. A l'échelon de la profession, la même conciliation devra être voulue et assurée, pour établir le bien commun de celle-ci. Enfin, sans tomber dans les exagérations marxistes il est possible de reconnaître une influence des relations de la production sur les relations sociales. Il est trop évident, pour y insister, que les connaissances et aptitudes requises par l'exercice de ces fonctions, comme le revenu qu'elles procurent sont totalement différents. Il s'ensuit donc, que ni la culture ni le budget, pour ne citer que les deux éléments qui déterminent principalement les comportements sociaux, ne seront identiques. Séparés dans l'accomplissement de leur travail, les sujets du capitalisme le restent encore hors de l'entreprise. Ainsi l'un des traits caractéristique du système capitaliste est « la séparation des facteurs de la production ».

La conjugaison du machinisme et de la division du travail transforme la relation de travail, plus précisément en modifie la signification. La technique, quelle que soit son emprise sur le facteur humain, ne peut cependant pas le soustraire aux relations humaines fondamentales, c'est-à-dire qui s'imposent à l'homme par sa nature même. Elle peut, toutefois, leur donner une orientation, une signification déterminées, spécifiques. Ainsi en est-il de la relation de travail. Le travail unit jusqu'à la fusion des activités et des consciences ; mais suivant ses modalités, les éléments qu'il unit diffèrent. Tandis que dans le régime artisanal l'état de la technique était favorable au caractère familial de la production et établissait une liaison verticale « entre maître, compagnon et apprenti », la technique du capitalisme séparant des fonctions jusque-là simplement différenciées, établit une liaison horizontale qui unit les capitalistes entre eux, les cadres entre eux, et les travailleurs d'exécution entre eux, plus intimement qu'il ne relie capitaliste, cadres et travailleurs d'exécution ensemble.

L'isolement à l'intérieur de chaque fonction technique

Bien plus, la technique capitaliste procède à un relâchement de tous les liens. Cette liaison horizontale, défiguration de la véritable relation de travail, se trouve elle-même affaiblie.

L'intervention du machinisme est tellement importante, qu'en réalité, la division du travail ne s'effectue plus entre hommes, mais bien plutôt entre machines. La solidarité organique établie au sein de l'entreprise unit un ensemble de machines complémentaires. Les rapports d'homme à homme perdent de leur importance en face des rapports homme-machine. L'ouvrier accomplit son travail à l'aide de cette dernière beaucoup plus qu'avec le secours de ses compagnons. Il fait bloc avec son engin et l'équipe perd de son homogénéité devant l'intrusion des mécaniques. L'entreprise capitaliste instaure une dépendance technique qui tend à supplanter la dépendance purement humaine. La fusion des activités et des consciences se trouve de ce fait estompée et reléguée, en quelque sorte à l'arrière-plan.

La technique du système capitaliste distend encore ces liens du travail en séparant l'ouvrier de son œuvre. Le travailleur est séparé de son œuvre par l'intervention de la machine qui accomplit les transformations elle-même, qui a prise directe sur la matière, tandis que l'homme se contente de diriger les différentes opérations sans entrer en contact avec la matière qui s'élabore sous ses yeux. Il est encore séparé du produit, parce que l'objet fabriqué sera anonyme, parce qu'il ne portera pas son empreinte, cette marque personnelle plus fidèle qu'une signature et qui lui permet de reconnaître son œuvre dans le monde entier. Ce sentiment de séparation annihile dans une équipe le sentiment de l'œuvre accomplie en commun ; or, cette conscience de l'œuvre commune, faite de joie et de fierté ressenties par tous les participants, est un des éléments capitaux de leur fusion. Séparés, en quelque mesure, dans l'exécution de leur travail, comme dans la satisfaction du résultat atteint,

les travailleurs ne se sentiront plus unis par la fusion de leurs activités et de leurs consciences.

Enfin, la technique du système capitaliste achève de distendre les liens du travail en affaiblissant la notion de bien commun du métier. La machine en effet réduit sensiblement la durée de l'apprentissage et simplifie considérablement les tâches. On cite souvent l'exemple de machines accomplissant les travaux les plus délicats qui ne requièrent pour toutes connaissances que celles de l'alphabet et des chiffres. Grâce à cette extrême simplification, l'ouvrier pourra, à toute étape de sa carrière, changer de métier sans rencontrer l'obstacle d'une pénible réadaptation. Son déplacement ainsi facilité, s'effectuera avec le maximum de rapidité et de simplicité grâce au développement, au perfectionnement et au bon marché des communications, dûs également au machinisme. Bien mieux, le capitalisme rend obligatoire ce « vagabondage ». Le progrès scientifique se poursuivant à un rythme inégal de nouveaux engins et procédés sont sans cesse découverts. Le capitalisme dans sa croissance entraîne ainsi un chômage technologique. Celui-ci détermine d'abord une expulsion de main-d'œuvre qui se résorbe ensuite par une réintégration progressive des travailleurs évincés. Si, au point de vue social, ce cycle engendre une misère simplement passagère et réduite, ce double mouvement d'expulsion et de réintégration apporte certains troubles au point de vue professionnel. Les travailleurs pourvus d'une occupation ont été chassés auparavant du métier qu'ils exerçaient jusqu'à la crise. Ainsi une troisième cause de brassage inter-professionnel est-elle offerte par le capitalisme.

Ces vagabondages sont autant de ruptures des liens qui unissent l'ouvrier à son métier. Le travailleur aura grand peine pour s'attacher à une activité et la considérer comme véritablement sienne. Il perd le sentiment de la propriété du métier et se ravale au rang du prolétaire dont il partage la misère.

N'étant plus rivé à sa profession, il lui reste la ressource de la quitter lorsque son intérêt personnel le lui comman-

dera. Il se souciera peu d'assurer le bon fonctionnement de sa profession, s'il n'a pas conscience d'en être partie intégrante. De plus, changeant fréquemment de métier, il ne pourra pas nouer de liens vraiment profonds et solides avec des individus qu'il ne considèrera jamais que comme des compagnons de passage, d'occasion. Déjà le Tour de France avait ébranlé la cohésion des communautés d'arts et métiers ; l'instabilité du travailleur en régime capitaliste menace sérieusement la cohésion de la profession (1).

Ainsi, séparés des cadres qui remplissent la fonction de direction et des capitalistes qui fournissent les installations nécessaires, les travailleurs d'exécution perdent conscience des liens établis par le travail et qui les font membres de la profession. L'union des travailleurs d'exécution basée uniquement sur le travail s'affaiblit elle-même ; d'autres relations viendront les regrouper en dehors du métier.

Les liens du métier perdent de leur importance au profit de similitudes plus diffuses, basées sur la position occupée dans le schéma général de la production. A la limite se produit une dissolution de la profession en groupements qui dépassent les frontières de celle-ci.

Ce sont les bourses du travail qui rassemblent dans une région donnée tous les effectifs du syndicalisme de quelque profession qu'ils soient ; ce sont les fédérations qui rassemblent des travailleurs d'exécution appartenant à diverses professions ; c'est enfin la « C. G. T. » qui réunit tous les travailleurs salariés dépendants, conscients de la lutte à mener pour la disparition du salariat et la suppression du patronat.

La naissance de tous ces groupements est un indice de la désagrégation de la profession. Celle-ci n'est plus une communauté, — c'est-à-dire un ensemble naturel, et suffisant à rassembler les facteurs de la production. — Ces facteurs séparés par une technique qui tend à dissoudre la

(1) Ces analyses mettent en relief l'influence de la technique sur la relation de travail. Cf. *supra*, « La relation de travail, ses chances d'enrichissement, ses risques d'appauvrissement ».

profession se regroupent suivant des affinités étrangères au travail en des rassemblements distincts, tout comme si aucune solidarité ne les unissait tous ensemble. Ils trouvent dans l'organisation juridico-sociale des instruments propres à assurer leur union : le contrat, l'organisation associationniste.

En somme, la technique du capitalisme rompt des liens naturels que son organisation juridico-sociale remplace par des relations contractuelles.

§ 3. — L'ESPRIT

Les individus vivant sous le régime capitaliste n'ont pas une attitude purement passive. Ils ne se trouvent pas pris malgré eux, dans une structure juridico-sociale, et ne sont pas soumis avec la dernière rigueur à une technique donnée. Leur appartenance à ce régime est active, leurs agissements ne sont pas uniquement déterminés ; ils restent pour une large part déterminants. Ces individus sont porteurs de mobiles qui les poussent à agir ; leur activité une fois déclanchée et orientée, utilise sciemment ce complexe d'instruments fournis par la technique et le droit. Il faut donc rechercher au-delà de ces deux composantes, les mobiles spécifiques qui qualifient l'esprit du système, c'est-à-dire au-delà des instruments, le moteur.

L'activité économique, en quelque système qu'elle se développe, a toujours pour but l'obtention du maximum d'utilité au moindre coût. C'est là le mobile fondamental, à tel point que les classiques anglais en firent une des caractéristiques de leur « homo-œconomicus ». Cependant, ce mobile change de physionomie et se colore diversement suivant les différents systèmes économiques.

*La spécificité du mobile dans le capitalisme ;
ses conséquences immédiates sur l'activité économique*

Werner Sombart a dégagé les traits spécifiques sous lesquels cette recherche du maximum d'utilité au moindre

coût, se présente dans le régime capitaliste : il a précisé la forme prise par ce « maximum d'utilité ».

L'utilité, phénomène subjectif, non quantifiable ni mesurable s'y traduit par le maximum de gain monétaire. Dans les systèmes pré-capitalistes, l'activité économique était directement fondée sur l'utilité car elle visait la satisfaction immédiate des besoins. Le sujet d'une économie domaniale travaillait pour assurer la production des biens indispensables à la subsistance de l'ensemble ; les échanges n'existaient pas, le produit étant distribué autoritairement par le seigneur. Le besoin était donc à la fois, et le point de départ de l'activité économique lorsqu'il était ressenti, et le point d'arrivée lorsqu'il était satisfait. Le cycle besoin-bien-besoin se refermait sur lui-même. Dans le système capitaliste, au contraire, apparaît un intermédiaire entre les biens et les besoins : c'est la monnaie. Le producteur, plus précisément l'entrepreneur, ne vise plus la satisfaction directe de ses besoins, il cherche à acquérir le maximum de monnaie qui lui servira indirectement à la satisfaction de ses besoins. Son mobile propre est donc la recherche du plus grand gain monétaire par delà la satisfaction de ses besoins.

Cette transfiguration devait avoir de profondes répercussions sur l'activité économique. En effet, elle donne au but visé une majeure précision (1). Il est très complexe d'établir une balance correcte entre un coût purement physiologique et des utilités. Le manant qui travaille la glèbe est soumis au paiement d'un coût qu'il acquitte en efforts, en fatigue, en peine ; il ne peut donc l'évaluer avec précision et à fortiori est-il incapable de mesurer en toute rigueur le profit net qu'il retire de la satisfaction de ses besoins. Ces phénomènes relèvent de l'intensité et du qualificatif et non du quantitatif. Au contraire, l'entrepreneur, grâce aux prix formés sur le marché et exprimés en monnaie, est à même d'établir un bilan rigoureusement précis de son activité. Cette possibilité de mesure agit sur lui comme un stimulant ;

(1) Cf. Perroux : *Cours d'Economie Politique*, Tome 1.

sachant mieux ce qu'il fait, il se donne avec une énergie accrue à son entreprise.

Ainsi stimulée par la précision de son objectif, l'activité économique au sein du système capitaliste voit ses limites reculer. Lorsque l'avantage recherché est la satisfaction des besoins, ceux-ci existant en nombre limité et étant essentiellement satiables, le sujet économique a quelques chances d'atteindre son but. Le manant qui a assuré la satisfaction de ses besoins vitaux ne sentira plus avec la même rigueur la nécessité de prolonger ses efforts. Le but atteint, le mobile de l'activité économique s'évanouit ; elle touche à sa limite. Mais lorsque l'avantage poursuivi prend la forme d'unités monétaires, celles-ci étant naturellement susceptibles d'être conservées et accumulées, la possibilité d'enrichissement est illimitée. Le fait même d'accumuler les signes monétaires recèle en lui-même un puissant excitant. L'attrait de l'amoncellement déclenche un mouvement automatique qui pourrait être figuré par le système bien connu de la boule de neige. C'est un sentiment foncièrement humain que celui qui pousse à amasser l'argent, parfois même dans son exaspération il devient pour certains la seule raison de vivre ; l'avare ne trouve de joie que dans la contemplation de ses deniers. La soif de l'argent est difficilement éteignible, elle ne laisse aucun repos à l'homme. Enfin, la monnaie étant instrument d'échange, sa détention contient en puissance la possession de tous les biens. Une confusion s'opère ainsi entre le moyen, la monnaie, et la fin : la satisfaction des besoins. Comme le fait remarquer F. Perroux : « La monnaie est par elle-même plus qu'une satisfaction concrète, elle est le symbole même de la satisfaction ».

Ainsi cette « conversion en monnaie » du mobile fondamental de l'activité économique confère à celle-ci une intensité peu commune. L'activité économique acquiert une importance telle, qu'elle prend une place largement prépondérante dans la vie humaine.

Matériellement, tout d'abord, elle occupera la plus grande partie du temps dont disposent les individus ; le temps devient lui-même un bien économique et le fameux

dicton anglais « Time is Money » opère une nouvelle conversion bien éloquente. Les individus « emploieront » leur temps, en actes de production et d'échange ; ils mobiliseront toutes leurs facultés tant physiques qu'intellectuelles au service du gain.

Ses conséquences sur l'homme

La personne et l'individu

Ce style de vie détermine un dessèchement moral et spirituel et opère une mutilation de l'être humain en le réduisant à un corps constitué « d'une paire de bras et d'un ventre ». La figure a été évoquée par un maître penseur, elle ne représente en réalité qu'un croquis, elle n'a pas l'exagération qui en ferait une caricature.

Hors du rentable, du calculable et du mesurable aucune réalité n'existe. Une nouvelle table de valeurs s'établit ainsi. Tandis que les économies pré-capitalistes admettaient et respectaient même l'irrationnel, voire le transcendant, le capitalisme ne reconnaît que le rationnel, et veut se baser uniquement sur la raison raisonnante. Cette table de valeurs où le juste, le beau, le bon sont détrônés au profit de la puissance de l'argent, symbolise une civilisation de marchands une civilisation farouchement individualiste.

Cette poursuite effrénée du plus grand gain, peut en effet, s'analyser en un mobile qui pousse au repliement sur soi et à l'accroissement du soi. L'être qui l'accepte et s'y consacre sans réserves, se définit donc lui-même comme un individu (1). Il est mû alors par une force qui le pousse à faire sécession et à s'opposer aux autres individus. Rivé à son patrimoine, ce qu'il gagne, il le gagne sur autrui ; ce qu'il perd, il le perd au profit d'autrui. Il réalise typique-

(1) Sur la distinction fondamentale entre Individu et Personne, voir F. Perroux in Communauté et Société.

ment un centre d'intérêts clos et exclusif ; ce qui est dans son patrimoine ne peut pas être en même temps dans le patrimoine d'autrui. L'être humain uniquement absorbé par l'activité économique se rend imperméable aux exigences et aux aspirations purement personnelles. La personne en effet s'accomplit par le don ; pour elle, ce qu'elle cède ne constitue pas une perte, mais plutôt un enrichissement. La personne ne peut se développer que dans la sphère de l'acte gratuit où elle donne libre cours à ses impulsions centrifuges.

Cette réduction de l'être humain à l'individu n'est pas niée par les doctrinaires du capitalisme. La seule réalité vraiment dernière qu'ils reconnaissent est l'individu ; ils repoussent avec vigueur toute transcendance, communiant sur ce point avec la pensée socialiste dans un naturalisme social rudimentaire. Si Guesde définissait l'homme « le dernier terme de la série animale » les libéraux admettent que l'homme soit dominé et subordonné par un ordre naturel économique. La personne, porteuse de liaisons humaines fondamentales qui l'intègrent dans des communautés diverses, ne correspond pour eux, à aucune réalité ; seul l'individu rivé à son patrimoine retient leur attention.

Ces auteurs dont la pauvreté de pensée laisse une triste impression de sécheresse, n'ont pas hésité à exalter cet esprit du capitalisme.

Ils ont d'abord tenté d'établir dans l'esprit de leurs lecteurs, une confusion tendancieuse entre recherche égoïste du plus grand grain monétaire et bien-être de la Société entière. Ils analysèrent alors le gain réalisé, comme la contrepartie de marchandises produites et de services rendus, lesquels constituent un accroissement de richesse au profit de l'ensemble social. Ils ajoutèrent que, grâce à la concurrence, ce supplément de richesses était obtenu par les bénéficiaires au plus bas prix. Des écoles modernes procédèrent à la révision de ces assertions. Elle n'eurent pas grand peine à montrer que trop nombreux étaient les cas où une discordance criante s'opérait entre productivité et rentabilité ; d'autres auteurs s'attachèrent à montrer que l'utilité collec-

tive ou sociale n'était en aucune manière réductible à une somme d'utilités individuelles (1).

Enfin, du plan économique, la polémique se transposa sur le plan social, moral. Les défenseurs du capitalisme lui reconnaissaient qualité pour développer un certain nombre de vertus, telles que l'initiative, la responsabilité, l'effort et le goût de l'épargne. Cette apologie fut réduite à de plus justes proportions par des auteurs modernes qui mirent en relief le caractère monopoleur et spéculatif du capitalisme actuel.

Ainsi, l'esprit du capitalisme s'oppose-t-il diamétralement à l'esprit communautaire. La communauté, en effet, vit de phénomènes de communion qui opèrent une fusion de personnes. Une Société uniquement constituée d'individus est un ensemble de groupes essentiellement fermés sur eux-mêmes et en lutte les uns contre les autres. La loi imposée par la recherche du plus grand gain est une loi de concurrence ; celle qui implique la communion est une loi de concours et d'harmonie. Le système capitaliste animé par l'intérêt individuel sépare et oppose ; la communauté basée sur des liaisons humaines fondamentales, unit.

Ainsi, l'esprit du capitalisme dégage une force de sécession qui menace dangereusement la communauté, définie comme la catégorie par excellence de la fusion.

(1) « Dans toute la mesure où productivité et rentabilité ne coïncident pas, où utilité subjective et utilité objective sont deux réalités différentes — dans toute cette mesure on ne peut plus dire que la recherche du plus grand gain monétaire possible soit le ressort ou mobile économique le meilleur. On ne peut même pas soutenir que la recherche du plus grand gain soit un mobile économique suffisant ». Fr. Perroux, *op. cité*, page 571, Tome 1. — Tandis que Stuart Mill et Marshall retenus par des prémisses individualistes tentent vainement de résoudre le besoin collectif en besoins individuels, et l'utilité publique en utilités subjectives, Walras se refuse nettement à ces essais de réduction, ainsi que Pantaleoni. Le même problème a retenu l'attention des principaux économistes contemporains tels que J. M. Clark, Tinbergen et Keynes. Une notion renouvelée d'utilité se dégage de l'ensemble de ces travaux, notion qui distingue désormais utilité subjective et utilité objective (collective ou publique).

CONCLUSION

Soit par le milieu juridico-social dans lequel il se situe, soit par la technique qu'il met en œuvre, soit par l'esprit qui l'anime, le capitalisme apparaît donc, en conclusion de cette analyse, comme un système économique peu respectueux des exigences présentées par la profession en sa qualité de communauté.

Tous les éléments constitutifs du système capitaliste s'allieront pour décomposer celle-ci en une série de nouvelles entités dont l'importance éclipsera celle de la profession. Contrat et propriété privée, machinisme et division du travail, recherche du plus grand gain monétaire se conjuguent en effet pour engendrer une réalité propre au système qu'elles composent : l'entreprise. Celle-ci se définit : « Une
« organisation de la production dans laquelle les prix des
« divers facteurs de la production, apportés par des agents
« distincts du propriétaire de l'entreprise, sont combinés en
« vue de vendre un bien ou des services sur le marché pour
« obtenir le plus grand gain possible par différence entre
« deux prix : le prix de revient et le prix de vente » (1).

Ainsi tous les éléments précédemment dégagés se retrouvent unis au sein de l'entreprise. Son fonctionnement suppose la rencontre de facteurs constitutionnellement séparés par la propriété des moyens de production : le capitaliste détenant les installations nécessaires ou les fonds correspondants, les cadres possédant une propriété, celle de leurs connaissances, et les travailleurs d'exécution, celle de leur force de travail. Chacun de ces facteurs est propriétaire, en ce sens qu'un droit de disposition lui est reconnu, droit de disposition purement matériel ou incorporel : tels que ceux portant sur le savoir ou la force physique. Il n'est pas impossible de penser un système niant tout droit de disposition de quelque nature qu'il soit : il suffit de songer à un Etat proclamant son droit exclusif sur les biens et sur tous ses sujets ; ces derniers seront alors redevables de leur acti-

(1) Cf. Perroux : *Cours d'Economie Politique*, Tome II.

vité à l'Etat et ne seront plus « propriétaires ». Dans cette hypothèse existe une collaboration constitutionnelle des facteurs de production.

Le fonctionnement de l'entreprise sera donc assuré par une collaboration fonctionnelle des facteurs. Celle-ci sera réalisée par le contrat. Ainsi propriété privée et contrat déterminent une forme spécifique de collaboration propre à l'entreprise.

L'obtention du produit s'effectuera par la mise en œuvre d'une technique caractérisée par l'emploi de la machine et la division des tâches. Ces opérations de transformation seront accomplies, non pas en vue d'assurer la satisfaction des besoins des travailleurs qui y participent, mais pour obtenir le plus grand gain exprimé en monnaie. Ce bénéfice résultera de la compression du coût et de l'élévation simultanée du prix de vente.

L'entreprise ainsi constituée mérite donc à juste titre la dénomination que lui donne F. Perroux lorsqu'il la qualifie d'institution « relai ». Comme le note l'auteur, elle est « un point d'où l'on observe la série des convergences des condensations qui constituent le capitalisme ».

Il est dès lors possible de définir le système capitaliste « Le système économique où la majeure partie des valeurs couramment produites et échangées, le sont à travers l'entreprise et par ses soins ».

Mais la qualité d'institution-cardinale de l'entreprise a pour notre analyse présente une signification importante. En effet, mettre au cœur du capitalisme, l'entreprise, c'est y mettre un ensemble clos et exclusif. La profession, communauté structurée, est ainsi fragmentée en une foule de centres largement indépendants du point de vue humain. Si au point de vue strictement économique, la complémentarité demeure la règle, il n'en reste pas moins que les seuls liens qui subsisteront de ce fait, seront uniquement techniques. Le centre de gravité du système capitaliste est l'entreprise, la profession en tant qu'ensemble humain perd de son importance.

Les facteurs humains de la production seront membres d'une entreprise déterminée avant de se sentir membres d'une profession. Les liens fondamentaux qui les unissent à celle-ci sont tranchés par une technique donnée et bafoués par un esprit propre au système capitaliste.

SECTION II

LE CAPITALISME DANS SON ÉVOLUTION HISTORIQUE TENTE UN AUTO DÉPASSEMENT INSUFFISANT QUI APPELLE UN DÉPASSEMENT VÉRITABLE

§ 1. — LES MODIFICATIONS DE STRUCTURE LEUR INFLUENCE SUR LE FONCTIONNEMENT DU SYSTÈME

Le capitalisme, insouciant de l'existence des communautés mineures telles que familles, régions et plus particulièrement professions, semblait devoir assurer par sa logique et ses instruments, le règne de l'individu isolé. Il tint sa promesse dans ses débuts car il présentait alors une structure de dimensions telles que l'individu réduit à ses propres forces parvenait facilement à dominer. Les premières entreprises étaient en effet possédées et dirigées par un simple particulier ; le marché se trouvait alors soumis au jeu de la concurrence sous sa forme la plus parfaite.

Les transformations structurelles

Cependant, il n'appartient à aucun système économique quel qu'il soit de se figer dans une structure déterminée ne variantur ; tel un organisme, il est soumis à la loi de la croissance : il se développe, atteint sa maturité et connaît inexorablement le déclin.

Le système capitaliste eut également sa période de croissance au cours de laquelle sa structure subit de profondes transformations. D'un capitalisme « atomique » et « concurrentiel » suivant l'expression de F. Perroux, devait sor-

tir un « capitalisme de grandes unités » et « monopoleur » (1).

Par le jeu de la concurrence et de la recherche du plus grand gain, les entreprises virent croître leurs dimensions, cependant qu'une élimination progressive écartait de la lutte les moins bien outillées. L'évolution du capitalisme s'opéra donc dans le sens d'une sélection naturelle éliminant les plus faibles. Elle imposa aux individus isolés un combat farouche dont le sort devait décider de leur indépendance, voire même de leur existence. Ceux-ci sentirent alors l'impérieuse nécessité de nouer des alliances pour joindre leurs efforts afin de sortir d'un combat implacable et sans quartier. Au fur et à mesure du déroulement de la lutte, de nombreux individus succombèrent, cependant que les survivants s'unissaient. Le nombre des adversaires diminuait donc jusqu'au moment où ils décidèrent de mettre un terme aux hostilités par une entente.

Cette évolution schématique explique la constitution de groupements monopoleurs. Le marché, jadis champ de bataille entre producteurs isolés soumis à la concurrence, devint un lieu d'ententes sous forme de monopoles. Avec juste raison, Proudhon témoin de ces transformations écrivait cette formule célèbre : « La concurrence tue la concurrence ». Aujourd'hui que ces transformations se sont opérées, le trust, le cartel, le groupe économique ont détrôné la « maison », la « firme » du petit entrepreneur.

Mais, parallèlement à la constitution de ces groupements de direction économique, s'opéra celle de groupements de combat. Dans cette lutte du meilleur produit ou du meilleur service au plus bas prix, la main-d'œuvre ne pouvait pas demeurer indifférente. Le salaire, revenu du travail, est un des éléments fondamentaux du coût, il était inévitable qu'il ne fût pas comprimé. Les travailleurs devaient donc exercer une contre-pression dans le but de défendre le niveau de leur salaire. Or la lutte ne pouvait avoir de résultats favo-

(1) Sur les transformations structurelles du capitalisme, voir F. Perroux, *op. cité*.

rables pour eux, que tout autant qu'ils l'engageraient avec des armes égales à celles de leurs adversaires. Ils durent donc s'unir et rassembler leurs forces dans des groupements de combat. Ainsi naquit le syndicalisme ouvrier auquel devait répondre le syndicalisme patronal, organe de défense. A l'instar des groupements de direction économique, le syndicalisme ouvrier tenta de se rendre maître de toute la main-d'œuvre afin de jouir des avantages que confère une position monopolistique (1).

Ainsi, le capitalisme dans sa croissance cesse d'être un capitalisme d'individus isolés, pour devenir un capitalisme de groupes. Sa structure a atteint des proportions telles qu'elle écrase l'individu réduit à ses seules forces ; on peut affirmer qu'il n'y a plus de place, au sein du capitalisme actuel pour l'individu isolé.

En somme, le système capitaliste, irrespectueux des réalités sociales les plus fondamentales, avait choisi dans sa logique pure, de prendre appui sur l'individu. Son évolution, c'est-à-dire son application à la vie concrète ne lui permit pas de rester fidèle à ses prémisses.

La perte de l'automatisme dans l'équilibre

Ces modifications structurelles se sont accompagnées de troubles profonds dans le fonctionnement du système. Le capitalisme tenta d'apporter lui-même une solution à ces perturbations, cherchant à réaliser ainsi un auto-dépassement. La question essentielle de notre étude sera de juger dans quelle mesure précisément ces solutions constituent un véritable dépassement. Nous déterminerons ainsi, après avoir examiné l'organisme dans sa constitution, sa capacité de réaction devant la crise. Nous tenterons de répondre par cette voie au problème si souvent formulé : la crise actuelle est-elle une crise « de » système ou bien une crise « dans » le système ?

(1) Sur la naissance, le développement et la politique des syndicats, consulter l'ouvrage de Fr. Perroux, *Syndicalisme et Capitalisme*. Paris, Librairie Générale de Droit, 1938.

Les incidences les plus importantes de la transformation d'un capitalisme atomique en un capitalisme de grandes unités sont celles qui visent l'équilibre du système.

Un système économique peut être défini en équilibre, lorsqu'il a atteint une position telle qu'il dégage le maximum d'utilité possible au profit de l'ensemble des membres qui le composent. Dans le capitalisme cet équilibre est assuré par la concurrence basée sur la loi de l'offre et de la demande.

Cependant la forme de la structure d'un système a une influence déterminante sur son équilibre. Ainsi, au sein d'un capitalisme atomique l'équilibre est assuré, ou plus précisément tend à être assuré par l'action du prix. Il possède donc une force interne qui rétablit l'équilibre à chaque rupture. L'équilibre participe, en conséquence d'un mouvement automatique.

L'intervention de groupes monopoleurs vient modifier la nature de cet équilibre. Celui-ci sera établi non plus par automatisme mais par l'action concertée des groupements en présence. Il en est ainsi, tout d'abord pour l'équilibre entre production et consommation. Dans un capitalisme de grandes unités, les capitaux fixes prennent une importance supérieure aux capitaux circulants. Survienne une baisse de la demande, l'entrepreneur entraîné par le poids de ses capitaux fixes ne pourra pas diminuer automatiquement sa production, sans encourir une hausse de ses coûts unitaires. L'offre ne suivra pas fidèlement et rapidement les indications du prix. Au cas contraire d'une hausse de la demande, l'offre ne pourra pas plus répondre, car un surplus de produit supposerait la création de nouvelles entreprises, création impossible à réaliser étant donné les dimensions des entreprises préexistantes. L'équilibre entre production et consommation ne pourra se rétablir que par l'action concertée des intéressés. Bien plus, ainsi que le souligne Perroux dans son « Capitalisme et communauté de Travail », l'apparition de grandes unités vient augmenter la diversification des zones de l'économie. En supposant, en effet, que l'équilibre soit rétabli dans la zone des grandes entreprises, et que l'équilibre s'établisse automatiquement dans celle des petites

unités de production, il reste encore à assurer un équilibre fort délicat entre les deux.

Le même phénomène s'établit en ce qui concerne l'équilibre entre la production et le travail (1). Tandis que dans le capitalisme de petites unités le salaire se fixe à un taux tel que l'ensemble des ouvriers disponibles puisse être occupé, dans le capitalisme de grandes unités le salaire demeure indéterminé. Une marge d'indétermination subsiste entre un maximum, pour lequel la quantité de travailleurs effectivement embauchés demeure encore assez importante, et un minimum, pour lequel une quantité nettement insuffisante de main-d'œuvre se présentera à l'embauche.

À l'intérieur de ces limites assez larges le salaire est déterminé suivant la capacité et l'habileté contractuelles des parties. L'automatisme de l'équilibre est donc encore détruit et remplacé par une action consciente des groupes en présence.

La même observation vaut enfin pour l'équilibre entre production et capital. Dans un capitalisme de petites unités l'épargne se répartit sous l'influence du taux de l'intérêt entre les différentes branches de la production, suivant leurs besoins respectifs.

L'accroissement de l'importance des instituts de crédit est venu déranger cet automatisme. Les banques modernes exercent en effet une action directe sur le rapport épargne-investissements : elles investissent parfois moins que l'épargne réelle, et parfois, à travers le phénomène de création du crédit, elles rendent possible des investissements supérieurs à l'épargne. De plus, la forme sociétaire des entreprises a donné naissance à un nouveau type d'épargne : l'épargne sociétaire. Celle-ci sert à assurer le self-financement de l'entreprise qui la réalise : elle constitue donc une épargne

(1) Cf. F. Perroux : *Capitalisme et Communauté de Travail*, 1^{re} édition, Sirey, Paris, 1938. Une seconde édition, revue et corrigée est à l'impression et paraîtra dans quelques mois aux Presses Universitaires, 108, Boulevard Saint-Germain.

« fixée » insensible aux mouvements du taux de l'intérêt (1). Ainsi l'épargne se trouve-t-elle dirigée suivant une politique préméditée qui exclut tout automatisme.

§ 2. — LES PROBLÈMES POSÉS PAR CES INCIDENCES

LEUR SOLUTION

Cette perte de l'automatisme au sein du capitalisme est donc attribuable, non pas à des raisons purement accidentelles, mais aux transformations profondes de sa structure. Elle pose de graves problèmes que l'on peut résumer en trois traits fondamentaux.

Le contrôle de l'équilibre concerté

Les relations économiques qui se situent au sein d'un capitalisme monopoleur et de grandes unités prennent la forme de monopoles bilatéraux. Elles reposent en dernière analyse sur un simple rapport de forces. Au cas d'un déséquilibre des forces, s'instaure un véritable régime d'exploitation du plus faible par le plus fort. Cette solution dont l'iniquité seule suffit à appeler un correctif, expose aux troubles les plus graves. Si, du point de vue économique, l'une des parties jouit d'avantages indiscutables, elle peut se trouver en état d'infériorité sur d'autres plans et offrir ainsi l'occasion de la revanche espérée par la partie qui se sent exploitée. L'ordre public, autant que la plus élémentaire des justices, requièrent donc l'intervention d'un tiers arbitre, pour contrôler précisément l'équilibre concerté. Au cas d'un équilibre des forces en présence, la détermination du prix ne rend pas cependant tout arbitrage superflu. Ainsi que l'a montré Jannacone le prix peut en effet être déterminé en trois points bien différents. Au point du maximum d'égalité, c'est-à-dire en réalisant l'égalité entre la somme

(1) Parmi les grands entrepreneurs, H. Ford a préconisé la politique du self-financement comme le moyen efficace pour l'entreprise de se libérer du joug des intérêts bancaires.

d'utilité gagnée par chacune des parties ; au point du maximum collectif qui porte au plus haut point possible la somme d'utilité acquise par les deux parties réunies ; enfin, au point du sacrifice égal minimum, pour lequel chacune des parties s'éloigne le moins possible de ses prétentions maxima. L'arbitre interviendra précisément pour déterminer un type de maximum ; le plus souvent son choix s'arrête au point du maximum collectif. Ainsi, la substitution d'un équilibre établi par les intéressés à un équilibre automatique pose le premier problème du contrôle.

La constitution de groupements de combat pose le second. Les effectifs du salariat et du patronat sont en effet rassemblés dans des formations spécialement créées pour la lutte. Il existe ainsi, dressés face à face, un syndicalisme patronal et un syndicalisme ouvrier. Désormais, tout conflit opposant l'un quelconque des patrons à l'un quelconque de ses ouvriers mettra en branle toute l'organisation syndicale.

Les divergences entre facteurs de la production sont ainsi appelées à avoir de profonds retentissements. Il est donc indispensable, qu'une puissance extérieure et supérieure à ces groupements, intervienne pour éviter d'abord leurs conflits, et les trancher pacifiquement en cas d'échec de la tentative de conciliation. En l'absence d'une telle intervention, la lutte des classes s'installerait à l'état endémique.

Enfin, l'arbitrage des rapports entre producteurs, doit se compléter, et c'est là le troisième problème que pose l'apparition d'un capitalisme monopoléur, par une politique de défense du consommateur. Les relations producteurs-consommateurs, peuvent être schématisées dans le capitalisme actuel par les traits de la concurrence monopolistique. La concurrence parfaite implique, en effet, la réalisation de deux conditions *sine qua non* : l'existence d'un nombre tel de vendeurs et d'acheteurs que chacun de ceux-ci n'ait aucune influence déterminante sur le prix, et la rigoureuse homogénéité des produits offerts. Or, de nos jours, cette seconde condition n'est plus remplie ; les produits de chaque entreprise tendent à acquérir une spécificité marquée, que

leurs différences soient substantielles ou simplement apparentes (effet de la publicité, de la vente sous marque, des appellations contrôlées). Chaque firme a donc pour ainsi dire un marché qui lui est propre. Précisément dans la concurrence monopolistique le prix reste plus élevé, le coût plus haut et la quantité produite moins forte que dans l'état de concurrence pure. Jean Meray, dans son étude sur les « Formes du Marché et de l'équilibre » qualifie l'équilibre qui s'établit en régime de concurrence monopolistique, d'équilibre de « gaspillage ». Il conclut en notant : « Le jeu spontané des préférences irrationnelles des consommateurs demande peut-être à être guidé et c'est l'affaire d'une information rigoureuse. La réponse anarchique des producteurs à la demande, a besoin d'être dirigée dans le sens d'un rendement meilleur ; c'est l'appel à la normalisation » (1).

Ces trois questions du contrôle de l'équilibre, de l'intégration des deux syndicalismes en un seul mouvement et de la défense des consommateurs, forment en réalité un seul et même problème, celui de la transformation des rapports entre l'Etat et l'Economie.

« La meilleure position que puissent prendre l'Etat et l'économie l'un vis-à-vis de l'autre, c'est de rester éloignés de trois pas l'un de l'autre ». C'est en cette formule frappante que Hellpach résumait la thèse des libéraux. Cette doctrine a été dépassée par les faits : à l'heure actuelle de profondes modifications inhérentes au système, requièrent l'intervention de l'Etat. Les entreprises sont devenues par leur importance, « des entreprises d'intérêt public ». Le sort de la nation est étroitement lié à leur activité ; celle-ci se réduit-elle ? un chômage massif atteindra une véritable armée de travailleurs, et la subsistance de la communauté nationale se trouve elle-même menacée dans son approvisionnement.

L'Etat, en sa qualité de dépositaire du bien commun se doit donc de contrôler et de coordonner l'ensemble des

(1) Cf. Jean Meray : *Les formes du marché et de l'équilibre* in « Economie sans abondance. Revue Rencontres, Editions du Cerf, Paris, 1941.

entreprises mastodontes. Il se sent d'autant plus tenu d'intervenir qu'il est obligé de défendre ses propres positions contre l'assaut des intérêts économiques. Il ne peut laisser réduire la vie de la nation à une somme d'intérêts matériels plus ou moins heureusement ajustés. Il lui faut donc, de toute urgence, assurer la suprématie du politique sur l'économique. L'économie organisée par groupes, entraîne inéluctablement l'économie contrôlée par l'Etat.

Déjà, dans un passé encore proche de nous, une série de transformations affectèrent l'organisation juridico-sociale du système capitaliste afin de la mettre en accord avec les modifications qu'il avait subies dans sa structure. Les vieilles notions de propriété et de contract reçurent d'importantes retouches.

*Les modifications dans l'organisation juridico-sociale
Le droit de propriété et le contrat*

Le Code Civil avait défini le droit de propriété comme un droit absolu et perpétuel ; il n'en reconnaissait comme sujet que l'individu, et faisait des biens immobiliers son principal objet. Ces traits fondamentaux se modifièrent radicalement sous la pression des faits. Des restrictions de plus en plus nombreuses vinrent limiter sérieusement le droit de disposition du propriétaire. Certaines furent édictées en vue de l'intérêt général telles que : l'expropriation pour cause d'utilité publique, la législation sur les établissements dangereux, incommodes et insalubres ; l'interdiction de bâtir dans les zones de servitude militaire ; les dispositions spéciales de la grande loi de 1902 sur la santé publique... Ces différents textes de loi s'inspirent de considérations nettement opposées à la logique pure du capitalisme. Elles proclament, en effet, qu'il existe un intérêt général largement indépendant du marché et qui s'impose à lui. Ainsi que le note F. Perroux : « Qu'on le dise ou non, à la base de telles « lois, il y a cette idée qu'un certain nombre de besoins « collectifs obéissent à une logique de l'utilité objective, « distincte de la logique de l'utilité subjective employée par

« les théoriciens classiques du capitalisme ». D'autres dispositions visèrent plus directement l'aspect économique du droit de disposition. Parmi les plus importantes citons les mesures relatives à la propriété forestière qui restreignent les anciens droits d'usage par voie de rachat ou de cantonnement ou qui édictent des prescriptions obligatoires touchant le reboisement, le déboisement et la restauration des terrains de montagne ; celles qui ont trait à la propriété des mines et qui limitent le droit de concession jadis perpétuel ; enfin les dispositions qui définissent le régime des eaux, en marquant un recul des droits des particuliers au profit de l'Etat.

Le droit de propriété perd donc de sa puissance. De droit absolu qu'il était au ^{xix}^e siècle, il est devenu de nos jours une fonction sociale, en revêtant des formes qui l'orientent au bien général de la communauté en le décrochant de la notion de patrimoine.

Amoindri dans ses attributs, le droit de propriété se trouve encore transformé dans son objet. Il se dématérialisa progressivement sous l'influence de l'apparition de nouvelles formes mobilières de la propriété. Des propriétés purement immatérielles apparurent ainsi, prenant chaque jour une physionomie de plus en plus précise, telles sont la propriété littéraire et artistique, la propriété industrielle et surtout la propriété commerciale, voire même la propriété culturelle. Ces nouveaux droits de propriété sont strictement limités et non plus perpétuels, après l'écoulement d'un certain délai, leur exercice tombe dans le domaine public, c'est-à-dire au profit de la collectivité.

Enfin une ultime transformation relative au sujet du droit de propriété devait achever l'évolution. Tandis que le Code Civil ne considérait que l'individu, l'évolution du capitalisme aboutissant à la constitution de groupes, posa le problème de la propriété des groupes. Ainsi apparurent la propriété syndicale et sociétaire distinctes à la fois et de la propriété publique et de la propriété privée.

Cette évolution globale du droit de propriété au sein du capitalisme découvre une zone intermédiaire entre celle du droit public et celle du droit privé (1). Le droit de pro-

(1) Les seules catégories de Droit public et de Droit privé ont suffi, aussi longtemps que le juriste et le législateur n'ont voulu reconnaître pour seuls sujets de droit que l'individu et l'Etat.

Les rapports qui mettent en relation les individus trouvent leurs normes dans le Droit privé, tandis que les relations intervenant entre individus et Etat ressortissent du Droit public.

Cependant, l'individu et l'Etat ne constituent pas, à proprement parler, de véritables réalités humaines. L'individu nous apparaît comme une notion purement conceptuelle, comme une abstraction destinée à ramener à un type unique, les diversités, qui dans le réel, caractérisent chaque homme en particulier. En vérité l'homme existe, tandis que l'individu n'a aucune existence effective. L'individu, par rapport à la notion plus complexe et plus riche « d'homme » est une sorte de dénominateur commun à tous ces hommes divers qui permet au législateur d'édicter des prescriptions applicables, en toute rigueur à tous, et au juriste de penser le général. Parler d'individu c'est en d'autres termes recourir à une abstraction simplificatrice.

Quant à l'Etat, il ne correspond qu'à une figuration : il est l'expression d'une réalité humaine plus profonde, la Nation. Il ne saurait avoir d'existence par lui-même, séparé de la nation qu'il veut incarner. L'Etat n'est viable et ne vit que dans la mesure où il est la véritable émanation d'une nation. Les périodes critiques qui assombrissent parfois l'histoire d'une nation mettent en évidence, avec trop de brutalité pour qu'il soit utile d'insister, la distinction qui existe entre Etat (appareil de gouvernement) et Nation (réalité humaine irréductible).

Or face à l'individu, face à l'Etat, ce que nous pouvons percevoir quotidiennement c'est que les hommes (et non plus l'individu) naissent, se développent, et vivent au sein d'une famille; insèrent leur activité dans une profession; habitent un village, une ville situés dans une région nettement repérable; participent d'une façon plus ou moins active à un destin historique.

Famille, profession, village, région, nation apparaissent comme autant de réalités humaines ayant une vie effective, une physionomie sensible... contrairement à l'individu et à l'Etat.

Le législateur et le juriste ont reconnu ces groupements sous la pression des faits; mais la place qui leur a été accordée jusqu'ici est véritablement par trop restreinte. Ces groupements humains ont été, en effet, considérés comme des « intermédiaires » entre l'individu et l'Etat.

Cette conception des « groupements intermédiaires » nous paraît foncièrement erronée. La position d'intermédiaire suppose nécessairement l'existence de deux autres termes; or nous pensons que la famille, la

priété, pouvoir absolu, est facilement rattachable à la notion d'individu ; il est en quelque sorte un appui sur lequel repose sa puissance ; mais le droit de propriété fonction sociale, implique l'existence d'un quid qui dépasse l'individu et s'impose à lui. De même, la propriété des groupes fait apparaître plus directement l'existence d'une réalité sociale supérieure à l'individu et pourtant bien distincte de l'Etat.

L'organisation juridico-sociale du système capitaliste fut encore transformée par l'évolution que subit le contrat.

Le contrat défini par le Code Civil, était un instrument juridique mis à la disposition des individus pour leur permettre d'exprimer leur volonté. Ceux-ci pouvaient donc, en conséquence, déterminer en toute liberté le contenu et les effets d'un tel acte juridique. L'apparition de groupes devait modifier profondément la signification du contrat. Il n'est plus question, en effet, d'ajuster des situations juridiques subjectives, c'est-à-dire définies au gré des parties intéressées, il s'agit au contraire de déterminer objectivement le comportement d'un groupe vis-à-vis de l'autre, ainsi que leur action réciproque. L'ordre public, se trouve mis en question par l'importance même des groupes qui s'affrontent. Le législateur, pour en assurer le maintien, reculant devant la publication d'un règlement général, se contentera d'intervenir dans la conclusion des contrats. L'exemple des conventions collectives est instructif à cet égard.

profession, la région, le village ont une existence plus réelle et plus immanente qu'une abstraction simplificatrice telle que l'individu, et nous nous refusons catégoriquement à mettre sur le même plan : Nation et Etat. Loin de se réduire à des « groupes intermédiaires » les communautés mineures et la communauté nationale constituant, à notre sens, de véritables « groupements premiers ».

Dès lors, législation et science juridique, dépassant le classique dyptique Droit Public-Droit Privé, insuffisant désormais à embrasser et à exprimer la réalité dans sa totalité, doivent admettre et élaborer un droit nouveau : le droit des communautés, un droit institutionnel.

Sur la distinction entre Droit Public et Droit Privé, voir plus particulièrement la pénétrante analyse de Scelle dans son cours « Principes du Droit public » professé à la Faculté de Droit de Paris au cours de l'année 1940-1941. (Répétitions écrites, 3, Place de la Sorbonne).

Au cours de la période qui suivit leur apparition, le législateur observa à leur égard une attitude de stricte neutralité ; appliquant à cette innovation les schèmes dessinés par le Code Civil, il laissa toute latitude aux parties. Dès 1919, il édicta cependant un statut particulier de la convention collective ; son intervention avait pour but de donner droit de cité à ce nouvel instrument juridique, beaucoup plus que de le réglementer. Enfin, en 1936 l'intervention du législateur se fit plus directe, il régla par voie d'autorité, et le contenu, et les effets de la convention collective. Un certain nombre de clauses devaient en effet figurer obligatoirement dans toute convention. Ainsi n'appartenait-il plus aux parties de définir en toute liberté leur situation respective. La convention collective prenait l'allure d'un statut objectif. Ce renversement de situation prit toute sa signification par la détermination autoritaire des effets de la Convention collective. Bouleversant les principes les plus sacro-saints du droit contractuel, le législateur décida que la convention collective obligerait désormais tous les membres des groupements signataires qu'ils fussent ou non consentants. La faculté de se soustraire aux stipulations de la convention, offerte par le législateur de 1919, fut radicalement abolie. Bien plus, la loi de 1936 prévoyait une procédure d'extension de la convention collective de travail, afin de la rendre applicable à tous les employeurs et à tous les employés des professions et des régions comprises dans la sphère d'application de la convention.

Celle-ci cessait donc d'être un acte conventionnel pour devenir un acte réglementaire. L'Etat avait ainsi investi progressivement le contrat pour s'en faire un instrument de dire le droit, plus souple que la loi. Le contrat échappait aux individus ; il s'institutionnalisait et devint un contrat dirigé.

Tout comme les modifications subies par le droit de propriété, les transformations du contrat se chargent d'une signification profonde. Elles témoignent que l'on s'est enfin aperçu que la vie de la communauté nationale n'est pas faite d'une somme de rapports inter-individuels. Le libre jeu des

intérêts des individus n'est pas suffisant pour assurer l'harmonie de l'ensemble social. La nécessité d'une organisation juridico-sociale fondée sur des bases nouvelles, et orientée vers un ordre nouveau, transparaît à travers cette double évolution. Déjà des mesures positives ont protesté, sous la pression des faits, contre la réduction systématique du corps social à l'individu ; cette ancienne idole est enfin détrônée, mais il reste à découvrir son véritable successeur. La communauté présidera-t-elle à l'ouverture d'une ère vraiment nouvelle ?

L'économie retrouvera-t-elle sa véritable base : la profession ? Les solutions esquissées dans le domaine économique préparent-elles son avènement ?

*Les solutions apportées dans le fonctionnement du système.
Les monopoles. Les syndicalismes.*

Seule, l'analyse des réformes accomplies dans le fonctionnement du système capitaliste livre la réponse à ces questions fondamentales.

La constitution de groupements de direction économique, substituant à un équilibre automatique un équilibre concerté, posait un premier problème fort délicat à résoudre.

Il n'était pas question de supprimer purement et simplement les cartels, les trusts et les groupes économiques. Une telle politique, en dépit des résonnances sentimentales qu'elle éveille, aboutirait à priver l'économie des avantages offerts par la concentration, notamment en ce qui concerne la compression du coût. Il s'agissait plutôt de s'assurer le bénéfice de ces avantages, tout en montant bonne garde autour du prix de vente sollicité à la hausse par la position monopolistique de ces ententes. Il fallait donc instituer un contrôle.

Mais cette politique de contrôle était extrêmement difficile à appliquer par suite de l'absence de tout critère vraiment efficace (1). La surveillance du prix pratiqué par les

(1) Cf. F. Perroux : *Capitalisme et Communauté de travail*, III^e Partie, Ch. II, Communauté de travail et économie interne.

groupements monopoleurs implique une base de comparaison ; or, précisément le choix d'une telle référence est des plus délicats. S'arrête-t-on au prix de concurrence ? Un tel procédé est inefficace car il revient à comparer un prix effectivement pratiqué à un prix purement hypothétique. Veut-on, pour se rapprocher du réel, comparer le prix du monopole au prix du même produit tel qu'il est fixé dans un secteur effectivement soumis à la concurrence ? Le parallèle est alors boiteux car il néglige de prendre en considération les avantages qu'apporte la concentration dans le secteur monopolisé. Reste alors la comparaison directe du prix de vente au coût de production. La méthode est alors irréprochable, mais malheureusement inapplicable. Elle suppose de la part du contrôleur une connaissance parfaite du coût de production et notamment une définition rigoureuse de l'amortissement.

La loi de 1926 qui vint trancher le problème, se prononça d'abord pour le contrôle, contre la suppression systématique des groupements. Elle chargea le juge du fait d'opérer une discrimination entre « bonnes » et « mauvaises ententes », définissant la mauvaise coalition, celle qui par une altération de prix « tente de réaliser un bénéfice anormal et exagéré ». Elle ne se prononce pas sur le procédé de contrôle à appliquer, s'en remettant au jugement de l'autorité judiciaire.

Le second problème que posait le fonctionnement du capitalisme prenait ses données dans l'existence de deux syndicalismes nettement opposés.

Il était en effet de très mauvaise politique de laisser ces importants rassemblements se dépenser en luttes stériles, et dangereuses pour l'ordre public. Un grand effort devait être accompli, par un Etat soucieux de sa dignité, pour empêcher la résurrection d'une nouvelle féodalité. Il s'agissait de capter ces sources d'énergie et de les dévier au profit de la communauté nationale. Un tel renversement de situation n'était possible qu'au prix d'une intégration des deux forces au sein d'un même mouvement. Le syndicalisme ouvrier et patronal loin de perdre leur efficience dans des

querelles relatives à la répartition du produit, devaient bien plutôt conjuguer leurs efforts pour augmenter la productivité des entreprises, en instaurant un fructueux climat de collaboration sociale.

Trois solutions furent proposées à cet effet.

S'inspirant de la force de conciliation dégagée par l'accomplissement en commun d'une tâche, certains préconisèrent d'établir un contact permanent entre patronat et salariat au sein d'un syndicat mixte. Cette solution avait le grand avantage de procéder au regroupement des facteurs de la production, séparés, dans l'entreprise, par le capitalisme. Elle leur donnait ainsi l'occasion de mieux se connaître, de s'estimer et de résoudre les questions qui les intéressaient.

D'autres, plus radicaux, se déclarèrent partisans d'une union plus intime entre travailleur et capitaliste, en la réalisant au sein même de l'entreprise. Ils réclamèrent alors la participation de la main-d'œuvre aux bénéfices, arguant qu'un tel système de répartition aurait la vertu de transformer les ouvriers en véritables associés.

L'Etat n'imposa aucune de ces solutions ; il se contenta de rendre obligatoire l'arbitrage de tous les conflits qui pourraient éventuellement opposer les deux syndicalismes. Une foule de textes législatifs tentèrent de mettre au point une procédure satisfaisante d'arbitrage. Celle-ci, telle qu'elle se présentait en son dernier état, était le fruit d'une loi du 31 décembre 1936 qui posa le principe de l'arbitrage obligatoire, et de textes promulgués successivement en juillet 1937, janvier 1938, mars et avril 1938, qui en fixèrent les modalités d'application (1). Deux sortes de procédure s'offraient au choix des parties : l'une destinée à stimuler l'initiative des parties revêtait la forme conventionnelle, l'autre de caractère réglementaire était une procédure d'exception ne s'appliquant qu'à des situations limitative-

(1) Cf. F. Perroux : *Cours d'Economie Politique*, Tome 1^{er}. Le capitalisme moderne et l'Etat arbitre et plus particulièrement : L'Etat arbitre des forces en présence.

ment prévues. Au sommet de la construction fut instituée une Cour Supérieure d'arbitrage, destinée à assurer l'unité et la régularité des décisions jurisprudentielles en matière d'arbitrage.

Cette solution, à laquelle s'arrêta le choix de l'Etat, visait donc essentiellement à éviter les conflits par leur dénouement équitable ; en aucune manière elle ne tendait à prévenir les oppositions par une fusion des deux forces opposées. En somme, loin d'abolir les frontières qui séparaient les deux syndicalismes, l'Etat se préoccupa de maintenir, de son mieux, chacun de ces groupements à l'intérieur de son domaine propre.

§ 3. - L'INSUFFISANCE PRATIQUE ET THÉORIQUE DE CES SOLUTIONS LES LIGNES D'UN VÉRITABLE DÉPASSEMENT

Quelque intérêt que puisse offrir l'analyse du détail de ces diverses mesures, l'étude de leurs effets conserve, à nos yeux, une importance majeure. Il est en effet capital de prendre conscience des modifications réelles qu'elles ont apportées au système capitaliste.

L'insuffisance pratique des réformes tentées

Il convient donc d'examiner successivement : les résultats positifs atteints par la politique économique des gouvernements de l'entre-deux guerres, et au-delà de cette question de réussite, les résultats auxquels aboutit l'ensemble de ces mesures, considéré dans sa logique pure.

Touchant le contrôle exercé sur les producteurs en vue d'assurer la défense des consommateurs, nous avons eu l'occasion de mesurer les difficultés que présente le problème. L'absence de tout critère positif permettant de porter un jugement fondé, rend la tâche du contrôleur très ingrate. La loi de 1926 sur les ententes économiques résolut de conserver les avantages offerts par la concentration. Elle s'orienta donc vers une discrimination entre « bonnes » et « mauvaises coalitions ». Le législateur assouplit, à cet effet, les stipulations du Code Pénal qui faisaient de la coalition

en elle-même un délit. Deux conditions furent posées pour qu'il y ait effectivement délit ; il fallait en effet qu'il y ait eu une hausse ou une baisse artificielles du prix de vente et que cette manœuvre ait été opérée dans le but de procurer un bénéfice exagéré ou anormal.

De telles références restaient largement indéterminées ; le législateur tenta de les préciser en donnant une définition du « bénéfice anormal » formulée en ces termes : « un gain « qui ne serait pas le résultat du jeu naturel de l'offre et « de la demande ». En réalité, une telle définition n'apportait aucune précision. Le législateur, en somme, laissait toute latitude au juge du fond. Il est trop évident que celui-ci n'avait aucune compétence spéciale sur le marché et sur le jeu naturel de la loi de l'offre et de la demande. Ainsi, le contrôle des groupements monopoleurs, tel qu'il fonctionnera en France, demeurera purement formel et inefficace. Il aboutissait uniquement à la répression des majorations les plus criantes et abandonnait le consommateur à la merci des exigences monopolistiques. Ce contrôle ne parvint donc pas à s'insérer dans le système ; il demeura extérieur à son fonctionnement. Il eût fallu, comme beaucoup l'ont dit, que le juge eût des connaissances telles, qu'il aurait pu lui-même assumer la fonction d'entrepreneur. Seul un contrôle interne, basé sur le jeu du système est à même d'en assurer la régularité ; il joue alors le rôle de soupape de sûreté.

Les tentatives de réaliser une conjugaison entre syndicalisme ouvrier et syndicalisme patronal se soldèrent également par un échec total.

La formule du syndicat mixte (surnommé syndicat jaune) réunissant patrons et ouvriers, éveilla la méfiance de ceux-ci dès son apparition. Les ouvriers redoutaient, en effet, qu'elle ne masquât quelque habile manœuvre de paternalisme. Méfiance ou hostilité ouverte, déterminèrent un climat, peu favorable à la collaboration, dans lequel la nouvelle institution s'étiola rapidement. Le syndicat mixte ne sut réunir ni les suffrages de la classe ouvrière, ni la faveur de l'Etat.

Le projet de participation aux bénéfices ne connut pas plus de succès. Les patrons se montrèrent pour la plupart nettement hostiles à cette formule de collaboration, car la participation aux bénéfices implique un contrôle de la comptabilité que les patrons considéraient avec effroi comme une étape vite brûlée sur le chemin du contrôle de la gestion. Aussi ne l'admirent-ils en règle générale, que dans les seuls cas où ils jugèrent possible de la maintenir dans des limites telles que le régime de l'entreprise n'en fût pas bouleversé. A cette hostilité du patronat fit écho l'indifférence de la main-d'œuvre. L'avantage ainsi perçu par les travailleurs se réduisait à la part congrue ; de plus, ils considéraient cette forme de participation comme une servitude supplémentaire renforçant leur dépendance vis-à-vis de l'entrepreneur. Le fait s'avère exact dans certaines formes de participation qui s'accompagnèrent de manœuvres et de pressions exercées sur les ouvriers pour les déterminer au réinvestissement de leurs dividendes dans l'affaire. En somme, cette formule eut le tort de paraître trop révolutionnaire à certains et trop timide aux autres.

Reste l'arbitrage qui semblait devoir répondre à l'attente générale. Cette solution présentait de prime abord le défaut d'être un pis aller : un minimum. Son aspect est en effet purement négatif ; il ne vise uniquement qu'à résoudre les conflits et ne constitue donc qu'un remède strictement applicable en cas de crise. Il n'apporte aucune solution constructive, positive, telle que l'établissement d'une collaboration permanente des deux parties. Les circonstances dans lesquelles fut reçu l'arbitrage témoignent de son caractère de « pis aller ».

Il fut accepté par le syndicalisme patronal et ouvrier alors que ces deux forces reconnurent que leur puissance était sensiblement équivalente et que leur heurt n'apporterait à aucune d'elle une victoire certaine (1). L'issue du conflit devenue incertaine ne justifiait plus l'acceptation de sacrifices de plus en plus coûteux. L'adoption de l'arbitrage fut

(1) Cf. Vers un ordre et une économie communautaires, F. Perroux.

donc un acte de renoncement. Quant à l'Etat qui le proposait, il y voyait le moyen de résoudre aux moindres frais une question fort épineuse. L'arbitrage présentait à ses yeux l'immense avantage de réduire au minimum son intervention ; il lui permettait de poursuivre un habile jeu de bascule pour concilier, au jour le jour, les intérêts en présence, sans devoir trancher au fond la question capitale de leur subordination aux intérêts supérieurs de la nation. Renoncement des intéressés, abdication de l'Etat firent de l'arbitrage une « tangente » qui évitait les options fondamentales. Ainsi qu'a pu l'écrire F. Perroux : « Le malheur de la France n'est pas dans le heurt de doctrines, d'aspirations, de volontés. Il est dans la conciliation quasi automatique d'intérêts au ras du sol et de revendications minuscules ». L'arbitrage minimisa le tragique économique-social qui ébranlait le capitalisme.

Enfin, l'arbitrage, solution de « pis aller » est une mesure essentiellement neutre qui ne prend sa véritable signification que par l'entourage des institutions dans lequel il se situe, que par l'ambiance des croyances et des réactions psychologiques dans laquelle il se développe ainsi que par le rapport des forces qu'il exprime ou contient. Il se présente donc comme un instrument propre à servir successivement les buts les plus diamétralement opposés. L'exemple de l'expérience Weimarienne dégage à ce sujet des enseignements qu'il eût été sage de méditer. Les résultats auxquels elle aboutit ont varié suivant le rapport des forces en présence. Ainsi, dans les premières années qui suivent son apparition les syndicats ouvriers allemands, grâce à leur puissance, à leur discipline et à l'importance de leurs ressources, exercèrent une influence déterminante sur les décisions de l'arbitre. L'on assista alors, à une hausse progressive du taux des salaires. Le patronat, soucieux de comprimer ses coûts de production, exerça à son tour une contrepression qui aboutit à la transformation de l'institution. L'arbitre qui se prononçait jusque-là en toute liberté se vit contraint de se rallier à l'une des deux thèses exposées, sans pouvoir dicter une tierce solution.

La crise de 1929 vint, une fois de plus, modifier la physiologie de l'arbitrage. Les salaires devaient en effet être débloqués pour suivre plus rapidement la baisse des prix de vente. Une ordonnance de janvier 1931 stipula que dans l'hypothèse où l'arbitre ne parviendrait pas à se rallier à une des thèses en présence, de nouveaux éléments lui seraient adjoints pour faciliter la décision. Et de nouveau la courbe des salaires s'infléchit, s'harmonisant ainsi avec la courbe des prix.

L'arbitrage requiert donc, pour être vraiment efficace et sincère, un Etat fort et indépendant. Lui seul doit pouvoir s'en servir, pour accorder les intérêts particuliers qui s'affrontent aux intérêts supérieurs de la communauté nationale. Laissé à la discrétion des parties, l'arbitrage devient une arme officiellement reconnue de la lutte des classes. L'Etat réduit alors, par sa constitution même, l'arbitrage à « une formule d'ajustements provisoires et honteux d'intérêts, entre lesquels il n'ose pas trancher » suivant l'expression de F. Perroux. En l'absence d'une réforme foncière de l'Etat, l'arbitrage ne pouvait représenter la véritable solution de la lutte des classes. Tel qu'il a fonctionné en France, dans la période de l'entre-deux guerres, il aboutit à de profondes contradictions, par suite de l'abdication des gouvernants. L'arbitre était mis en présence d'options politiques qu'il ne pouvait prendre, faute d'informations nécessaires et de procédés efficaces de contrainte ; l'arbitre se trouvait amené à prendre des décisions économiques sans que sa formation lui assurât les lumières nécessaires, et surtout sans que sa responsabilité se trouvât engagée. Faisant plus particulièrement allusion à ce dernier paradoxe, F. Perroux conclut : « On connaissait la Société anonyme. On connaissait l'entreprise à responsabilité limitée. L'arbitre d'après la loi française est l'entrepreneur anonyme sans responsabilité » (1).

Ainsi l'intervention de l'Etat, qu'elle se produisit auprès des groupements monopoleurs ou qu'elle s'opérât

(1) In classe. Capitalisme et Nation.

auprès des groupements de combat, se résume en un échec total. L'ensemble des mesures analysées ne saurait constituer une « œuvre » digne de ce nom. Tout au plus se réduit-il à une série de palliatifs, administrés au jour le jour suivant les nécessités les plus urgentes. Cette politique « à la petite semaine » dénote une absence totale d'inspiration, d'effort créateur et de vue synthétique. L'effort des dirigeants s'est développé sans qu'aucune doctrine ni aucune théorie générale viennent l'animer. Le législateur, loin de se rendre maître des événements, se laissa remorquer par leur déroulement. Les causes profondes de cette monstrueuse faillite tiennent à la forme même de l'Etat. Tel qu'il était constitué sous la forme parlementaire, l'Etat se trouvait paralysé par son incompétence, sa lenteur et sa dépendance.

Pour prendre une vue d'ensemble de l'économie, les dirigeants se voyaient obligés de puiser leur documentation dans les travaux de commissions réputées spécialisées. Celles-ci ne constituaient en réalité qu'un intermédiaire faisant office d'écran entre le pouvoir et les véritables intéressés. Les gouvernements de forme moderne ont résolu le problème en assurant une représentation véridique et fidèle des intérêts économiques au sein de l'Etat. (La Chambre des Corporations en Italie.

Mal informé des réalités les plus élémentaires, l'Etat voyait son pouvoir de décision paralysé par le contrôle politique. L'influence des assemblées parlementaires était exclusive de toute doctrine unitaire. Les projets soumis à leur approbation sortaient complètement défigurés et mutilés. Quelque unité de pensée qui aurait pu présider à l'élaboration des réformes entreprises, elle se voyait totalement dissoute au cours des discussions et sous l'influence de la procédure des amendements.

Enfin, il était extrêmement difficile à l'Etat de se prononcer en toute liberté dans le sens de l'intérêt général ; il était en effet le produit d'une majorité purement arithmétique, impropre de ce fait, à traduire la communauté nationale dans sa physionomie véritable.

L'insuffisance théorique de ces solutions

Ces constats de carence et d'impuissance répondent directement à la question de savoir dans quelle mesure un dépassement a été effectivement réalisé. Cependant cette tentative de révolution ainsi avortée vaut d'être examinée, indépendamment de ses résultats, dans sa logique pure. La question du dépassement « possible » revient à se demander si les changements de structure du système, le contrôle des producteurs, ainsi que l'arbitrage tels qu'ils doivent être conçus, amorcent un dépassement qui a été manqué par la faute des responsables.

L'accroissement des dimensions des unités de production et la constitution d'ententes entre producteurs, ne modifie en rien l'essence du régime de l'entreprise. Chacune de ces unités et de ces ententes demeure, en effet, un centre autonome de calculs d'intérêts. Ses profits et pertes s'ajoutent ou se soustraient au patrimoine de l'affaire. Tous ces calculs sont effectués en toute liberté et président à la combinaison des prix des facteurs de la production sans que celle-ci s'effectue sur la base d'ordres impératifs émanant d'un centre unique de direction. La distribution du produit se fait par voie d'échanges sur le marché qui demeure le lieu de rencontre des divers centres de production. La concurrence, nullement éliminée, se trouve simplement reculée et modifiée dans ses formes. La lutte économique subsiste du fait de l'existence de produits substituables ; elle se poursuit même au sein des ententes telles que les cartels où les entreprises les mieux outillées absorbent les plus faibles ; enfin les fluctuations de niveau des prix déterminent une concurrence virtuelle. La présence du marché permet précisément le calcul économique. Enfin, au sein de ces grandes unités de production, les facteurs demeurent séparés ; leur collaboration est purement fonctionnelle et s'opère par contrat.

Le régime de l'entreprise demeure donc intact ; il continue de caractériser le système économique envisagé, en tant que capitalisme. La concentration, loin d'aboutir à la sup-

pression de l'économie de marché, aboutit à l'organisation du marché.

La vertu transformatrice des dispositions édictées en vue d'assurer le contrôle des producteurs est à proprement parler inexistante. La procédure instituée par la loi de 1926 tend en effet à éviter les abus les plus criants. En aucune façon, elle ne vise à imposer un prix calculé par le contrôleur. Le juge n'intervient pas dans le calcul économique qui est opéré par l'entrepreneur. De ce fait, le prix conserve sa fonction spécifique : il traduit des tensions existantes ; il n'est donc pas déterminé par une évaluation administrative basée sur des statistiques. Prix et liberté du calcul économique caractérisent donc encore un régime demeuré capitaliste.

Enfin, les solutions intervenues pour résoudre les conflits entre les deux syndicalismes patronal et ouvrier, ne réalisent pas plus, un dépassement du régime de l'entreprise. La participation aux bénéfices ne supprime pas le salariat. Elle laisse subsister une triple dépendance économique, technique et juridique qui sont exclusives de toute relation d'associé à associé. Le salaire qui subsiste, demeure déterminé par les conditions objectives du marché. En somme, la participation aux bénéfices représente tout au plus, une formule destinée à intéresser la main-d'œuvre à la réussite de l'affaire. Elle se situe, en dernière analyse dans la ligne même de la logique capitaliste. Seule une participation à la gestion ou au capital pourrait faire du travailleur un véritable associé. Elle réalise un type spécifique de production qui se rapproche de la coopérative de production se présentant comme une forme communautaire de l'économie.

Celle-ci en effet groupe des agents économiques qui poursuivent le maximum de services distribués à l'intérieur de leur groupement. Son but est donc essentiellement opposé à la logique capitaliste. Mais la participation à la gestion ou au capital n'a pas eu d'applications nombreuses. La forme coopérative, de plus, ne constitue pas un moyen efficace de dépassement du capitalisme. L'exploitation coopérative subit des risques fort graves du fait même de sa covi-

vance avec l'entreprise. Cette dernière, spécialement équipée pour la lutte et soumise avec rigueur à la loi du gain, se trouve avantagée sur l'exploitation coopérative qui, étant une Société de personnes, présente moins de plasticité.

Quant au syndicat mixte, il se contente de procéder à un regroupement des facteurs de la production hors de l'entreprise. Susceptible d'apporter quelques solutions de détail aux problèmes sociaux, la formule envisagée offre des possibilités extrêmement réduites au point de vue économique. Sur elle pèse le doute, la méfiance qu'engendre le risque de paternalisme. Reste à déterminer les incidences économiques de la procédure d'arbitrage. Elle entraîne une sérieuse diminution des pouvoirs de l'entrepreneur en ce qui concerne l'emploi des facteurs de la production, et transforme ainsi le régime de l'entreprise d'un régime libéral en un régime social. Tandis que dans le capitalisme libéral l'entrepreneur est véritablement le seul maître, prend de son propre mouvement toutes les décisions qu'il juge opportunes, l'arbitrage soumet les choix de l'entrepreneur et l'étendue de son pouvoir de disposition, à l'action continue de forces externes à l'entreprise et au marché. Les pouvoirs de l'arbitre en effet sont importants. Au cas de licenciements opérés par l'entrepreneur, l'arbitre peut décider la réintégration des travailleurs congédiés. Sa décision concerne donc le fonctionnement et l'aménagement interne de l'entreprise puisqu'elle intéresse au premier chef l'emploi des facteurs de la production. Dans certaines hypothèses, l'arbitre peut édicter un règlement autoritaire des rapports de travail, fixant ainsi les modalités de la collaboration entre patron et main-d'œuvre. Enfin, il peut, sous certaines conditions préfixées par le législateur, procéder à un rajustement des salaires.

Ainsi le caractère de l'entreprise se modifie ; de nettement individualiste qu'elle était au sein du capitalisme libéral, elle devient sociale. Mais ce qui importe à nos yeux, c'est que son essence demeure inchangée. La définition de l'entreprise, telle qu'elle se présentait à la veille de la guerre n'a pas varié d'un seul trait ; on y retrouve les mêmes éléments fondamentaux qui définissent le capitalisme.

En résumé, cet ensemble de mesures que constituent l'arbitrage, la participation aux bénéfices et le syndicat mixte forment ce que F. Perroux dénomme un « Corporatisme lato-sensu » et qu'il définit : « tout régime qui, à l'intérieur d'un système capitaliste organise dans l'intention de corriger les défauts et les abus entraînés par un tel système, la collaboration de l'élément patronal et de l'élément ouvrier ». La caractéristique d'un tel corporatisme réside dans son alliance avec le système capitaliste. Il se développe sans en dépasser les lignes maîtresses (1).

Les interventions du législateur se sont bornées à réaliser une simple correction du capitalisme, sans tenter de le remplacer radicalement par un système original et nouveau. Il comptait ainsi rendre viable une organisation économique qui ne se trouvait plus à la mesure de son temps. Cependant cette thérapeutique timorée et sans envergure, loin de rendre au capitalisme sa vitalité, en précipita la fin. Le système hybride qui naquit de cette politique détermina une crise prolongée dont la liquidation pose l'un des plus graves problèmes de l'heure actuelle.

Lors de la grande crise, qui éclata en 1929 aux Etats-Unis et qui atteignit la France en 1931, les dirigeants ne surent pas saisir l'occasion qui leur était offerte de procéder à un assainissement de la situation économique. Ce fut un sauve-qui-peut général ; les entrepreneurs ne songèrent qu'à abriter leur propre affaire des répercussions de la dépression. Le « chacun pour soi » qui avait réglé les rapports économiques au temps de la prospérité devait, de l'avis général, assurer la liquidation de la crise. Dans cette panique, la main-d'œuvre fut oubliée, et supporta tout le poids du passif à solder. Par un enchaînement logique, la liquidation de cette crise se compliqua d'une crise sociale qui atteignit son paroxysme en 1936. Parvenu en ce point, un enchevêtrement inextricable du social, de l'économique et du politique se produisit. Dès cet instant, il ne pouvait plus

(1) Cf. F. Perroux : *Capitalisme et Communauté de Travail*, pages 14 et suiv. : Tendance corporative et capitalisme évolué.

être question d'amender le système économique ; en présence d'un véritable nœud gordien, il fallait le trancher. Le capitalisme qui s'attardait à présenter l'aspect social et l'aspect économique du même problème, comme des questions différentes et opposées, ne pouvait de toute évidence livrer les éléments nécessaires à une solution appropriée et radicale.

Pour apercevoir les liens intimes qui unissent la question sociale à la question économique, il faut de toute nécessité revenir à cette vérité fondamentale que l'économie est au service de l'homme et non pas l'homme au service de l'économie. Il faut restaurer une économie humaine et la substituer à l'économie abstraite du capitalisme. Pour cela il est nécessaire d'apercevoir et de renouer les liens humains fondamentaux sur lesquels repose, en dernière analyse, l'activité économique. Les rapports producteur-producteur ne sont que la simplification de relations homme à homme.

Pour assurer définitivement la liquidation de cette crise, il est indispensable d'instaurer une économie de concours, par opposition à une économie de concurrence anarchique. Il ne s'agit plus en effet de sauver son patrimoine en y consacrant tous ses efforts, il s'agit plutôt de sauver l'économie nationale en fusionnant ses efforts avec ceux d'autrui. Ainsi réapparaît la valeur de la hiérarchie et de la complémentarité.

Enfin pour que les relations humaines fondamentales soient renouées dans le domaine de l'économie, pour que l'effort collectif soit vraiment efficace, il faudra réintégrer dans la vie économique cette immense masse de travailleurs salariés dépendants que le capitalisme avait rejetés dans la condition prolétarienne. Ils recouvreront ainsi leur qualité de membres participants et leur « nostalgie d'une communauté mal oubliée » dans laquelle ils s'inséraient jadis disparaîtra, mettant fin au tragique prolétarien (1).

(1) Voir sur l'analyse du « tragique prolétarien » la suggestive brochure de Fr. Perroux, intitulée « Le Prolétariat dans la Nation ».

Les lignes d'un véritable dépassement

L'échec des réformes amorcées, l'insuffisance du dépassement tenté, découvrent ainsi les lignes du dépassement à réaliser. Rétablissement de la relation de travail, revalorisation d'une hiérarchie basée sur la complémentarité, éclosion d'une conscience du nous, nous retrouvons ainsi tous les éléments constitutifs d'une communauté qui définissent cette réalité économique-sociale que constitue la *profession*. Telle apparaît la base du nouveau système ; au-delà de l'entreprise et en deçà de l'exploitation publique. Le régime à instaurer sera donc le type d'organisation le plus apte à exprimer, à traduire fidèlement la profession ; nous le savons, seule la corporation représente ce type.

Que cette évolution ait été reconnue et retracée en termes exacts ; que le problème qu'elle pose de nos jours ait été posé correctement, les articles, messages et appels du Maréchal en sont un témoignage frappant (1).

Evoquant le passé économique de la France, le Maréchal le résume en ces termes précis dans son « Message au Peuple Français du 11 octobre 1940 » : « La libre concurrence était à la fois le ressort et le régulateur du régime libéral. Le jour où les coalitions et les trusts brisèrent ce mécanisme essentiel, la production et les prix furent livrés, sans défense, à l'esprit de lucre et de spéculation ».

Se tournant vers l'avenir et recherchant la ligne du dépassement à réaliser, il indique trois orientations majeures : « Que chacun remplisse consciencieusement son devoir d'état sans jamais perdre de vue la grandeur et la noblesse de l'entreprise collective à laquelle il participe ». Ce passage, extrait d'un article publié dans la « Revue Universelle » du 1^{er} janvier 1941, indique avec assez de netteté et de force la nécessité d'une économie de concours au sein

(1) Le ministère de l'information a fait paraître une brochure classant la doctrine du Maréchal par thèmes : 1) Philosophie de la vie et principes de la communauté. 2) Politique intérieure. 3) Politique économique et sociale. 4) Politique extérieure et impériale.

de laquelle la complémentarité se substitue à la concurrence pure. Dans son fameux message de Commeny lancé à l'occasion de la fête du 1^{er} mai, le Maréchal insiste sur la nécessité de renouer des relations vraiment humaines entre travailleurs. A la question : « Que veulent-ils donc les « ouvriers ? » il répond : « S'évader de l'anonymat où « ils ont été jusqu'ici trop souvent confinés ; ne pas vendre « leur travail comme une marchandise ; ne pas être traités « comme des machines, mais comme des êtres vivants, pen- « sants, souffrants, avoir avec leurs chefs des relations « d'homme à homme ».

Enfin, le 1^{er} mai 1941 lors de sa visite à Saint-Etienne, le Maréchal se faisait l'écho d'une dernière tendance lorsque s'adressant aux ouvriers et aux patrons il leur déclara : « En « réalité les causes de la lutte des classes ne pourront être « supprimées que si le prolétaire qui vit aujourd'hui accablé « par son isolement, retrouve, dans une communauté de tra- « vail, les conditions d'une vie digne et libre en même « temps que des raisons de vivre et d'espérer ».

C'était aller à la cause profonde du tragique prolétarien que de dénoncer un tragique isolement.

Ainsi, le Maréchal mettait en relief l'importance de ces trois éléments précédemment dégagés : relation de travail, complémentarité et conscience du nous. Il s'achemine ainsi vers la restauration d'une communauté dont il a lui-même dessiné à grands traits l'organisation. C'est en effet dans un article de la Revue des Deux Mondes du 15 septembre 1940 qu'il écrit : « Si la concurrence est la loi de la vie, et si « les intérêts des patrons et des ouvriers peuvent être par- « fois opposés, l'intérêt général de la profession qui leur est « commun doit dominer l'opposition de leurs intérêts par- « ticuliers ». Et ayant ainsi désigné la base de la nouvelle économie, il poursuit : « D'où une triple nécessité : néces- « sité d'organiser la profession sur une base corporative où « tous les éléments d'une entreprise puissent se rencontrer, « s'affronter ou se composer ; nécessité d'avoir au sein de « la profession organisée un représentant de l'Etat chargé « d'arbitrer souverainement les oppositions qui s'avèreraient « autrement irréductibles — nécessité d'avoir, en dehors et

« au-dessus des corporations ou communautés d'entreprises,
« un organisme d'Etat chargé d'orienter la production
« nationale suivant les capacités du marché intérieur et les
« possibilités des marchés extérieurs, évitant ainsi des déper-
« ditions de forces et de richesses... — La nouvelle organi-
« sation ne sera pas libéralisme, elle ne sera pas communis-
« me, elle ne sera pas capitalisme » (1).

Le Maréchal en donnant ses directives générales oriente le travail des réformateurs vers la corporation.

(1) On trouvera la reproduction des Principes de la Communauté, des Appels et des Messages du Maréchal dans le livre qu'il a publié : *La France Nouvelle. Principes de la Communauté*, chez Fasquelle, Paris, 1941.

CHAPITRE SECOND

Les réformes entreprises

SECTION I

L'ECONOMIE GÉNÉRALE DE LA RÉFORME

La gravité du moment historique dans lequel s'effectua la réalisation des principes généraux dégagés par le Maréchal devait ajouter à la difficulté de la réforme entreprise. Le problème trop souvent éludé d'une révolution économique, qu'il aurait été aisé de résoudre dans une période de calme, se compliquait subitement de nouvelles données imposées par la guerre.

Pour impérieuse qu'elle apparût, la nécessité d'un dépassement du système capitaliste ne l'emportait pas cependant sur l'urgence d'assurer la subsistance du pays. La France, au lendemain de l'armistice, ressemblait étrangement à ce malade, qui, redoutant l'intervention du chirurgien et différant sans cesse son opération, se trouve brusquement atteint d'une asthénie profonde qui contre-indique rigoureusement toute intervention chirurgicale. Son état requiert un ensemble de soins pré-opératoires qui lui permettront de supporter avec succès le choc opératoire.

De même les dirigeants de la France devaient « remettre en état le pays », c'est-à-dire en assurer la subsistance avant de transformer radicalement son système économique.

*Une distinction entre mesures d'urgence
et mesures de fond*

Ces contingences historiques expliquent l'économie générale de la réforme entreprise par le gouvernement du Maréchal. Son œuvre de restauration économique se compose de mesures de consistance inégale ; certaines se pré-

sentent comme des mesures d'urgence, cependant que d'autres constituent de véritables mesures de fond.

L'économie d'armistice allait se développer sous le signe de la rareté. La crise des transports, la fermeture d'importantes sources de matières premières, l'épuisement des stocks appelaient une série de transformations profondes touchant le système de la production et de la répartition. Il s'agissait, en somme, d'augmenter la productivité des entreprises et de procéder à un partage équitable des ressources disponibles. Cette double réforme fut l'œuvre des lois du 16 août, en ce qui concerne la production, et du 10 septembre en ce qui concerne la répartition. La loi du 16 août 1940, la plus importante des mesures d'urgence, visait comme son titre l'indique : « l'organisation provisoire de la production industrielle ». Elle ne tend en aucune manière à organiser la profession en tant que base d'un nouveau régime.

L'exposé des motifs qui la présente insiste sur « son caractère essentiellement provisoire, mettant en relief : les difficultés de l'heure » et promettant une nouvelle organisation, dès que celles-ci seront surmontées. Cependant, cet exposé des motifs dissimule mal le caractère honteux de l'intervention de l'Etat. Il contient en effet de trop nombreuses excuses qui jurent en face de la gravité de la situation et du caractère provisoire de la loi. Le législateur s'évertue à justifier sa décision en articulant toute une série d'arguments, déclarant : « En admettant même que la seule action des lois économiques puisse, dans certaines circonstances rétablir un équilibre détruit, cette action ne saurait être que très lente, et il n'est pas possible d'attendre. L'on ne saurait mieux se fier à un effort d'organisation laissé à la libre initiative des intéressés. Quelle que puisse être la bonne volonté de ces derniers, leurs possibilités sont sans commune mesure avec les problèmes à résoudre. Seul l'Etat dispose de moyens d'action et d'autorité immédiatement efficaces » (1).

(1) Cf. Exposé des motifs de la loi du 16 août 1940, parag. 2.

Il semble, après ces ménagements, que l'on puisse s'attendre en toute logique à l'établissement d'une économie vigoureusement et franchement étatisée. Il n'en est rien ; l'Etat renonça à user directement, par lui-même, de « ses moyens d'action », et de son « autorité », pourtant reconnus comme les seuls instruments « immédiatement efficaces ». Loin de prendre en main la direction de l'économie, l'Etat préféra « associer étroitement dans cette direction les représentants de la puissance publique à ceux des employeurs ». Ainsi furent créés les Comités d'organisation dont la constitution, les attributions et les pouvoirs déterminent un type assez confus d'économie mixte.

Ces nouveaux organismes devaient nécessairement entrer en contact avec les anciennes formations professionnelles : syndicats, confédérations générales, ententes patronales. Les relations entre ces deux catégories d'organismes devaient être aménagées de façon à assurer la prépondérance des derniers nés. A cet effet, une série de mesures réalisa conjointement la décapitation du syndicalisme, en prononçant la dissolution des confédérations générales (1), et la mise en tutelle des syndicats, en les soumettant à la triple obligation de céder aux comités d'organisation intéressés l'ensemble de leur documentation, de leurs dossiers, de recevoir au sein de leur conseil des délégués des comités, enfin de soumettre leurs décisions à l'approbation de ces nouveaux organismes (2). Plus généralement encore, la loi du 16 août réservait à l'Etat le droit de dissoudre tout groupement « dont l'activité se révélerait nuisible au bon fonctionnement d'une branche d'activité, ou incompatible avec l'organisation instituée par les dispositions de la dite loi ». Ainsi l'Etat s'assurait la possession du domaine économique. Il procède à son aménagement en toute liberté.

Sans précision aucune, l'article 2 prévoit en effet la création de comités d'organisation dans chaque branche d'activité industrielle ou commerciale dont la situation ren-

(1) Art. premier.

(2) Art. 8.

dra cette création nécessaire. L'Etat était donc seul juge de l'opportunité de son intervention et souverain maître de délimiter les branches d'activité.

Mais si l'intervention de l'Etat dans la mise en place de la nouvelle organisation est directe, si le pouvoir de décision lui appartient exclusivement, il ne participe à son fonctionnement que par des voies détournées.

La direction effective de l'économie appartient aux membres des Comités d'organisation, c'est-à-dire aux intéressés, sous la haute surveillance de l'Etat. Cette collaboration des particuliers se présente, en somme, comme un écran s'interposant entre le fonctionnement pratique du système et l'Etat : en ce sens, la loi du 16 août détermine une économie mixte d'un type assez spécial.

L'Etat donne ses directives générales en choisissant et en nommant lui-même les membres des comités d'organisation et en plaçant ceux-ci sous l'autorité du Ministre-Secrétaire d'Etat au travail. Il s'assure de l'observance de ses instructions, par la présence au sein des Comités d'un commissaire du gouvernement (1) et par le droit qu'il se réserve d'approuver leurs décisions (2). L'Etat n'intervient directement que dans l'hypothèse d'une carence ou d'une défaillance des organismes effectivement dirigeants ; il se substitue à eux et prend, par l'entremise de son commissaire, les décisions pratiques laissées en suspens. Enfin, l'Etat se reconnaît seul juge des différends qui pourraient s'élever entre dirigeants et dirigés, en se réservant le droit d'appliquer les sanctions prévues par la loi (3). Si l'on ajoute à ces attributions, le pouvoir d'opérer toute réquisition nécessaire, on épuise la liste des occasions d'intervention de l'Etat (4).

Le recensement des entreprises, des moyens de production, des stocks et de la main-d'œuvre ; la fixation des

(1) Art. 3, al. 11 et al. 2.

(2) Art. 5.

(3) Art. 7.

(4) Art. 6.

programmes de fabrication ; l'achat et la sous-répartition des matières premières ; la réglementation de la qualité des produits, de l'emploi de la main-d'œuvre ainsi que des modalités des échanges, toutes ces décisions qui intéressent au premier chef le fonctionnement des entreprises, sont de la compétence des Comités d'organisation (1). Ceux-ci apparaissent donc comme les véritables directeurs de l'économie. L'Etat, au lieu de créer autant d'organismes ou de services publics et d'agir ainsi de lui-même, se contente d'intermédiaires sur lesquels il n'exerce que son contrôle (2).

La loi du 10 septembre 1940, seconde mesure d'urgence importante, fut promulguée pour lutter contre la pénurie des matières premières. Elle institue à cet effet « l'Office Central de Répartition » (3). Il suffit, pour caractériser cette réforme de dire qu'elle constitue une loi de circonstance qui entraîne de profondes modifications dans l'emploi des biens, et supprime la liberté des transactions qui était la substance du commerce. Cette solution apportée à la pénurie des matières premières devait nécessairement se compléter, à l'échelon des biens de consommation, par de profondes réformes touchant leur répartition ; ce fut l'instauration du rationnement.

Cet ensemble de mesures d'urgence prises, la vie de la Communauté Nationale se trouvant assurée, il s'agissait en un second temps, de procéder à la liquidation de l'organisation économique telle qu'elle se présentait à la veille de la guerre. Cette diversion forcée ne devait pas, en effet, faire oublier le problème fondamental qu'il était nécessaire de résoudre pour assurer l'avenir. Le décalage chrono-

(1) Art. 2.

(2) Pour une analyse détaillée de la loi cf. H. Noyelle : « L'Economie dirigée selon la loi du 16 août 1940 » in *Droit Social* VII. L'organisation de la production industrielle. Voir dans le même numéro de *Droit Social* l'article de M. A. Manestier sur la répartition des produits industriels, page 10.

(3) On y trouvera également un type de Comité d'organisation : Le Comité de l'industrie du cuir, page 14.

gique qui se produisit entre mesures d'urgence et de fond pouvait prêter à confusion. Un capitalisme sérieusement ébranlé avait reçu de nouveaux secours et il était encore possible de penser, pour des temps redevenus normaux, à un abandon total de toutes ces mesures de circonstance. Ces dernières en effet ne préjugeaient en rien de l'avenir et le « décrochage » espéré par certains aurait pu s'opérer et consacrer ainsi un retour pur et simple à l'état de fait antérieur.

Cependant, dépassant les contingences du présent, le législateur entreprit de bâtir pour l'avenir ; dès le mois de décembre il promulgua la première réforme de fond : la loi relative à l'organisation corporative de l'agriculture, dite loi Caziot. Dix mois devaient s'écouler encore, pour que la révolution de l'industrie et du commerce fut amorcée par la Charte du Travail signée le 4 octobre 1941 par le Maréchal.

Une distinction entre mesures de fond

Ainsi, une nouvelle distinction était-elle faite dans l'économie générale de la réforme, entre les mesures de fond : distinction séparant soigneusement le secteur agricole du secteur industriel et commercial (1). Chacun d'eux en effet présente des caractères propres. L'agriculture est restée soumise au régime de l'exploitation sous lequel le machinisme et la division du travail ne reçoivent que des applications restreintes ; l'activité productrice se développe pour la majeure partie en vue d'assurer la satisfaction directe des besoins de ses membres, enfin les facteurs de la production collaborent très intimement.

(1) Sur l'importance des zones ou secteurs économiques cf. F. Perroux, in Cours d'Economie Politique, Tome I, titre III : Les structures du capitalisme moderne. Sect. II : Le contenu de la structure. L'auteur distingue, suivant le degré de pénétration du capitalisme, trois zones ou secteurs, nettement différents. La zone pré-capitaliste constituée par l'agriculture et l'artisanat ; la zone capitaliste formée du grand commerce et de la grande industrie et enfin la zone extra-capitaliste composée principalement des services publics.

Technique, esprit, constitution, autant d'éléments fondamentaux qui font de l'agriculture un secteur nettement pré-capitaliste. L'industrie et le commerce au contraire, se définissent par des traits diamétralement opposés qui en font des secteurs capitalistes par excellence.

Ces différences expliquent cette sage recommandation faite aux réformateurs par le Maréchal, en ces termes : « Telle « solution qui s'impose pour l'industrie et le commerce « n'aurait aucune raison d'être pour l'agriculture familiale qui constitue la principale base économique et « sociale de la France ».

Mais cette discrimination a trait uniquement aux modalités concrètes d'application des principes généraux qui constituent la charpente de la réforme ; celle-ci conserve son harmonie, elle demeure dans son ensemble orientée vers un seul but, la restauration d'une économie réellement communautaire ; seules les voies pour l'atteindre diffèrent ; les unes sont plus courtes et directes, les autres plus longues et détournées.

SECTION II

LA LOI CAZIOT

§ 1^{er}. — LE SENS DE LA LOI CAZIOT. SON OBJET

Déterminant la signification profonde de la loi Caziot, la majorité des auteurs se contente d'affirmer qu'elle crée la corporation agricole. Quelque exacte que puisse être la formule, sa brièveté risque d'induire en erreur. Aussi, n'est-il pas inutile de préciser que cet effort de création ne concerne uniquement qu'un moule juridique propre à exprimer une situation pré-existante. Il est plus exact de dire que la loi Caziot organise les Communautés paysannes. Ainsi, il est entendu que le législateur ne crée pas des groupements (des liens naturels les constituaient auparavant) mais qu'il se borne à traduire et à modeler ces liens en organisant ces groupements.

On a trop souvent insisté sur l'esprit individualiste du paysan au point d'en faire un cliché. Il nous semble intéressant de noter que ce jugement est le plus souvent porté par le citadin. Celui-ci, lorsqu'il fait état de l'individualisme du paysan trahit en réalité sa pensée intime, car il veut en ces termes lui adresser un reproche d'égoïsme.

La qualité de ce jugement nous semble l'entacher de parti-pris et surtout lui enlever de sa certitude. Le citadin, en effet, est-il assuré que le comportement adopté à son égard par le paysan sera identique aux relations qu'établissent entre eux les paysans ? Tout au plus constate-t-il en des termes excessifs que la solidarité qui existe entre ruraux est plus solide que celle qui relie les paysans aux citadins. Et peut-être, tout compte fait, doit-on reconnaître que le style de vie de la campagne, si différent du nôtre se caractérise précisément par un esprit communautaire plus développé. Cet égoïsme faussement qualifié d'individualisme n'est en somme que l'égoïsme de tout groupement fermé, de toute société nouée.

Il n'est donc pas paradoxal de parler de communauté paysanne comme synonyme de paysannerie, et sans doute est-il du plus grand intérêt, à ce sujet, de mettre en relief le caractère familial de l'exploitation agricole.

Les communautés paysannes

La ferme, en effet, fait appel au travail des membres de la famille ; la masse des ouvriers agricoles, constituée par les étrangers aux familles qui exploitent un domaine, n'a rien de comparable en importance à la foule des travailleurs salariés dépendants de l'industrie. Il n'existe pas de prolétariat agricole ; le fait est significatif car il proclame qu'en agriculture les travailleurs sont intégrés dans une communauté : la famille. La production de l'exploitation agricole est très largement destinée à la consommation familiale, le cycle biens-besoins se referme bien souvent sur lui-même déterminant ainsi une économie fermée en nature. Le capital de l'exploitation : terre et outillage, est

encore fourni par l'épargne familiale. Ainsi l'unité de production dans le monde agricole n'est pas l'individu, c'est la famille, c'est-à-dire une communauté.

Soit dans le faire valoir direct, soit dans le fermage, soit dans le métayage, le paysan n'exploite pas seul sa terre, il la fait fructifier grâce à la collaboration des siens. Aux liens noués par la terre s'ajoutent les liens noués par le sang qui réalisent cette double fusion des activités et des consciences, base de la relation de travail.

Ces communautés familiales ne constituent pas des groupements isolés ; elles se rassemblent pour former une communauté beaucoup plus importante : le village. Les liens qui assurent l'union de ces communautés en une communauté plus vaste sont les liens de la terre. Ils ont été souvent célébrés, incarnés dans des figures touchantes telles que le clocher ou la petite patrie ; image si familière à chacun de nous, sentiment si profondément ancré au fond de notre conscience. Mais ces incarnations poétiques ne sont que des symboles ; les liens de la terre trouvent une expression plus réaliste et plus concrète dans les biens communaux, par exemple, ainsi que dans un certain nombre de droits exercés en commun, tels que droit de vaine pâture, de parcours, de transhumance. A la communauté de personnes, correspond dans les faits, une communauté de biens.

Enfin en dehors de ces manifestations facilement exprimables, la qualité communautaire du village se traduit encore par un aspect particulier des relations qui s'établissent entre ses habitants. Parmi les trop nombreux exemples de solidarité effective, nous pensons à ces beaux gestes d'entraide accomplis spontanément en face des intempéries. Qu'un orage menace les récoltes non entrées, et les voisins prêteront aussitôt leur concours pour sauver le fruit du labeur quotidien du paysan menacé. Ce sont là, en effet, des formes proprement communautaires de travail. Il ne s'agit pas alors de combiner le prix du facteur de travail ; il s'agit plutôt du facteur lui-même qui prend le visage d'un voisin connu et estimé. Ces formes de travail expri-

ment suivant l'expression de F. Perroux « les nécessités d'un milieu où l'entraide doit l'emporter sur la concurrence ».

Communauté à la base : la famille ; communauté de communautés : le village ; tous ces groupements naturels, parce que basés sur des relations humaines qui sont fondamentales, forment la plus grande communauté : « la paysannerie » (1). C'est Ramuz qui a dit de la paysannerie qu'elle était « un état ». L'expression est riche de sens ; elle met en relief tout d'abord l'homogénéité du groupement, en indiquant que tous les membres participent aux mêmes valeurs, adhèrent aux mêmes croyances et réagissent de la même façon, ayant ainsi un style de vie propre. Elle souligne ensuite la pérennité du groupement qui, fermement attaché à ses traditions, a su y puiser le secret de maintenir ses valeurs, ses croyances et ses usages à l'abri des bouleversements sociaux, économiques et politiques. Enfin, pris dans sa vieille acception, celle qu'il avait dans l'Ancien Régime, le terme « Etat » rappelle que la paysannerie fait partie intégrante de la communauté nationale en assurant une fonction spécifique dont l'exercice est indispensable au maintien de celle-ci (2).

Ramuz, écrivant que la paysannerie est un état, fait écho à l'expérience populaire qui, ayant conscience de cet ensemble de traits caractéristiques, exprime son sentiment disant que « pour être paysan, il faut naître paysan ».

Aussi n'est-ce pas se leurrer que de croire à l'existence de communautés paysannes. Le doute a dérouté d'autant plus facilement les esprits, que celles-ci n'ont jamais revêtu de vêtements officiels ; elle se contentaient d'être, sans chercher à s'exprimer clairement à travers une organisation nettement définie.

(1) On consultera avec le plus grand profit la brochure de M. Deléade sur *Histoire de la paysannerie française*, de la collection-Bibliothèque du Peuple, Paris, Presse Universitaires.

(2) Sur la notion d'Etat par opposition à la notion de classe, voir F. Perroux in *Classe Capitalisme et Nation* : « Un appareil d'analyse non marxiste : l'état ».

Les organismes officiels préexistants

Cependant, bien avant la loi Caziot, le paysan avait ressenti la nécessité d'adhérer à certaines communautés professionnelles telles que syndicats, mutuelles, coopératives (1). On peut discuter sur les mobiles de cette conduite : adhésion intéressée ou adhésion spontanée, mais de toutes façons la nécessité l'imposait. L'agriculture était constituée d'exploitations familiales de dimensions restreintes. Or, en face d'elle, le commerce et l'industrie avaient atteint un degré de concentration très élevé ; il fallait donc que les petites exploitations se solidarisent pour rétablir l'équilibre entre les deux secteurs (2).

Ainsi, la structure même de l'agriculture se conjugait heureusement avec les tendances profondes de la paysannerie, pour assurer la cohésion du monde agricole. Le faux reproche d'individualisme adressé au paysan tombe donc à faux. Le réformateur devait donc compter avec une organisation préexistante qui, si elle n'était pas parfaite en tous points, se présentait comme le fruit d'une longue évolution auquel l'esprit conservateur du paysan était fermement attaché.

La loi du 2 décembre n'avait donc pas à opérer une œuvre de création ex-nihilo, elle devait bien plutôt, tendre à une amélioration de l'organisation de la production agricole, en traduisant le plus fidèlement possible le caractère communautaire du monde agricole, et en coordonnant les organisations préexistantes au nouveau plan de restauration. La Charte agricole apparaît donc constituée de deux parties fondamentales : un effort de perfectionnement doublé d'un effort de coordination. L'auteur de la loi a voulu marquer lui-même l'importance du passé en déclarant : « Il ne servait à rien de bâtir un système théoriquement parfait

(1) Cf. L. Salleron : *Les coopératives agricoles* (Bibliothèque du Peuple).

(2) Voir l'article de M. Paul Thiery : *L'agriculture française au seuil de l'été 1940* in *Droit Social* N° VIII intitulé : *L'organisation de la production agricole*.

« qui exigerait au préalable la suppression de ce qui existe
« et la reconstruction avec des matériaux épars ».

§ 2. — L'ŒUVRE DE PERFECTIONNEMENT
L'EXPRESSION DES COMMUNAUTÉS PAYSANNES
A TRAVERS LA STRUCTURE
ET LE FONCTIONNEMENT DE L'ORGANISATION CORPORATIVE

Se détachant nettement du texte de la loi, l'article 1^{er} constitue une sorte d'épithaphe destinée à en résumer l'esprit : « L'organisation corporative de l'agriculture a pour
« objet de promouvoir et de gérer les intérêts communs des
« familles paysannes, dans le domaine moral social et éco-
« nomique ».

Le but essentiel de la nouvelle organisation est fortement indiqué : c'est la résurrection de la communauté, que l'on pourrait qualifier de plus naturelle : la famille. Il ne s'agit donc plus de l'individu isolé et uniquement préoccupé de ses intérêts matériels, mais bien de la vie des familles, considérée sous ses aspects les plus complexes : moral, social et économique. Dès l'abord, la loi Caziot opère donc un renversement de la table des valeurs et se définit par un esprit nettement communautaire.

Les caractères du nouveau syndicat agricole

L'organisation corporative agricole, attentive aux réalités, a reconnu la force du lien noué entre les paysans par la terre, aussi a-t-elle adopté un système de groupement horizontal. Elle fonde en effet sa construction sur les divisions territoriales, instituant un organisme corporatif à l'échelon de la commune, de la région et de la nation. Les familles se trouvent réunies en fait dans le village, la commune ; le moule juridique choisi pour traduire cette communauté de communautés est précisément le syndicat agricole corporatif local.

Le législateur définit cet organisme dans l'article 2 comme étant celui qui « réunit les familles paysannes d'un

« territoire » et ajoute aux termes de l'article 3 « l'adhésion du chef de famille entraîne la participation à la vie syndicale de tous les membres de la famille qui travaillent avec lui sur la même exploitation ». Ainsi la loi Caziot se montre excessivement respectueuse des réalités sociales ; reconnaissant le caractère familial de l'exploitation agricole, elle constitue ses organismes corporatifs de familles et non pas d'individus ; de plus, elle fixe le premier échelon de sa construction au niveau de la commune qui groupe en fait ces familles.

Le législateur aurait pu choisir un autre type d'architecture et créer par exemple un syndicat par culture : vin, pomme de terre, blé, betterave... suivant le système dit vertical. Un tel processus de groupement aurait eu pour effet de briser les liens naturels, pour leur substituer une coalition d'intérêts purement matériels. Le paysan est paysan avant d'être viticulteur ou cultivateur de céréales, de pommes de terre... Leurs relations sont humaines, c'est-à-dire très largement compréhensives (1).

Le syndicat familial et communal a conservé dans la nouvelle organisation son caractère mixte. L'article 3, dans son paragraphe premier, décide en effet que « les chefs d'exploitation, les salariés et les propriétaires exploitant ou non, peuvent adhérer au syndicat agricole corporatif local ». Ainsi se trouve consacrée officiellement l'intime collaboration des facteurs de la production qui existe au sein de l'agriculture. La formule du syndicat mixte, difficilement applicable à l'industrie et au commerce en raison de la séparation des facteurs de la production, est pour l'agriculture une modalité de groupement toute naturelle. Unis dans l'exécution de leur travail, les membres de l'exploitation agricole se retrouvent unis dans la détermination des conditions de celui-ci : la collaboration prend ainsi une efficacité majeure.

Le syndicat agricole n'est pas un syndicat de classe, il est un syndicalisme d'état. Cette conjonction constitu-

(1) Cf. sur ce point notre article : La loi Caziot et l'humanisation du travail, N^{os} 6 et 7 de *Rencontres*.

tionnelle des facteurs de la production a précisément permis au législateur de rendre le syndicat unique. La question de l'unité ou de la pluralité en matière syndicale a fortement passionné l'opinion. Les tenants du syndicat unique font état, à titre d'argument principal, de la force conférée au syndicalisme par son unification. Ils posent l'identité suivante : syndicat unique, syndicat fort.

En logique pure, cependant, une telle affirmation ne constitue qu'une pure pétition de principe. Si des tendances divergentes existent au sein de la branche à organiser, ce n'est pas en effet à coups de règlements qu'elles disparaîtront. Leur fusion au sein d'un même organisme ne suffira pas à les étouffer, ni à les fusionner. Bien mieux, le groupement ainsi constitué risque de périr, parce que divisé contre lui-même. Croit-on en effet dans ce cas, que la construction assise sur une base qui tire sa cohésion d'une contrainte purement externe sera plus solide ?

En analysant de plus près encore, l'argument présenté, on aperçoit non seulement son vice interne, mais encore l'erreur de visée qu'il commet au point de vue politique. Il ne faut pas chercher à étouffer des tendances par le seul fait qu'elles ne sont pas conformistes ; ce qu'il faut, au contraire c'est leur donner la possibilité de s'exprimer librement. Il n'est pas d'autre moyen d'édifier une construction viable, c'est-à-dire capable d'ordonner la matière dans toute sa complexité. Le pire des dangers, en matière d'organisation est précisément de réaliser l'imposition « d'un tout fait ».

Il n'est donc pas prudent de se prononcer pour l'unité du syndicat sans un examen minutieux du milieu à organiser, sous le vain prétexte de réaliser une architecture simple et rectiligne. L'esprit communautaire qui anime la paysannerie française, le caractère de son syndicalisme, autorisent à penser que les divergences éventuelles entre les membres du syndicat unique seront peu nombreuses et en tout cas très rarement irréductibles. La réunion dans un organisme unique des différents facteurs de la production, n'est donc pas une solution contre nature dans le monde agricole.

Du reste le législateur, comme en un suprême hommage rendu à la liberté, n'a pas déclaré le syndicat unique obligatoire. L'article 3 précité stipule en effet que les intéressés : « peuvent » adhérer au syndicat agricole corporatif local. Il ne leur fait donc pas une obligation stricte de s'y inscrire. Cependant, cet hommage demeure purement platonique, car en fait l'affiliation au syndicat corporatif est rendue obligatoire, indirectement, par les dispositions de l'article 9 qui stipule, dans son paragraphe 2, que l'adhésion aux divers organismes professionnels agricoles implique l'affiliation au syndicat corporatif local. Peut-être le juriste, à l'esprit subtil, sera-t-il sensible à cette nuance !

Ainsi la nouvelle organisation corporative de l'agriculture repose sur un syndicat mixte, unique et obligatoire en fait, sinon en droit, réunissant toutes les familles paysannes qui constituent la commune. Elle se complète de deux étages correspondant respectivement à l'échelon régional et national. Tous les syndicats agricoles corporatifs locaux sont en effet tenus, aux termes de l'article 2, d'adhérer à une union agricole corporative régionale ; de même toutes ces unions s'unissent pour participer à l'organisation nationale corporative.

Le caractère hiérarchique de la nouvelle construction

La réforme se présente donc comme essentiellement hiérarchique, la superposition de ces organismes réalisant la première des applications du principe de la hiérarchie. Les réglementations édictées par le syndicat local, doivent être proposées à l'union régionale qui peut les modifier et les unifier. C'est elle qui les adopte et les rend définitives. A leur tour, les décisions de l'union régionale sont soumises à l'agrément du Conseil National. Il existe ainsi une surveillance constante exercée par la voie hiérarchique. Du reste, l'unité de doctrine qui doit présider au fonctionnement de l'ensemble est assurée par des contacts interpersonnels entre chacun des organismes existants. C'est

ainsi que l'union régionale est composée, entre autres, d'une assemblée générale constituée précisément par les Syndics qui dirigent effectivement les syndicats locaux du ressort de l'Union (1). De même le Conseil corporatif national est formé par la réunion des délégués régionaux qui sont à la tête des unions régionales (2). En conséquence, chacun des organismes placé à l'échelon inférieur participe effectivement à la vie de l'organisme placé à l'échelon immédiatement supérieur ; un échange de suggestions et d'ordres se réalise constamment. La hiérarchie instituée ne ressemble en aucune façon à un autoritarisme borné ; elle est assez souple pour permettre une conjugaison des efforts venus du bas avec les directives venues du haut.

Hiérarchique, la nouvelle organisation l'est encore lorsqu'elle fait application du principe du Chef. Le syndicat local, en effet, n'est pas dirigé par une assemblée délibérante, ni par un conseil exécutif : il est placé sous les ordres d'un syndic « assisté » s'il y a lieu de syndics adjoints (3). L'Union régionale est également placée sous l'autorité d'un seul : du délégué régional, « assisté », par un conseil de 12 membres (4). Quant au Conseil National corporatif qui représente une assemblée très nombreuse, il ne reçoit aucun pouvoir direct de décision, et se condense en un « comité permanent de 10 membres » qui aux termes de l'article 8, parag. 3 constitue, auprès du ministre secrétaire d'Etat à l'agriculture, un organisme purement consultatif.

A l'heure actuelle, par suite de modifications survenues postérieurement à la promulgation de la loi, la corporation paysanne a trouvé un Chef effectif et non pas simplement nominatif, en la personne du président de la corporation paysanne.

D'aucuns, pris dans de vieilles formes de penser, ne pourront s'empêcher de faire des rapprochements sur un

(1) Cf. art. 7.

(2) Cf. art. 8.

(3) Cf. art. 4.

(4) Cf. art. 6.

ton qui se veut significatif ; nous croyons plus opportun de remarquer que la présence de chefs aux points névralgiques de la nouvelle construction, peut être gage d'efficacité et surtout de responsabilité.

Hiérarchique, l'organisation corporative agricole l'est enfin par le mode de désignation des autorités qu'elle adopte. Rejetant le principe de l'élection, elle instaure celui de la nomination. Ainsi, le syndic qui préside aux destinées du syndicat est nommé par l'Union régionale sur proposition des membres du syndicat (1). Le délégué régional ainsi que les Membres du Conseil de l'Union sont nommés par le Secrétaire d'Etat à l'Agriculture sur proposition de l'assemblée générale des syndics (2). Indirectement, par conséquent, le Conseil National corporatif agricole se trouvant composé des délégués régionaux est lui-même nommé par le secrétaire d'Etat. Cependant pour éviter tout arbitraire, le législateur assortit le procédé de la nomination du système de la présentation. La conjugaison de ces deux formules représente un progrès indiscutable sur l'élection. L'intervention d'une autorité supérieure déjoue facilement les combinaisons, les marchandages qui faisaient partie intégrante des élections, cependant que le droit de représentation reconnu aux intéressés assure le bien fondé du choix. L'autorité est donc un facteur de sauvegarde plus que d'oppression.

Les attributions des organismes corporatifs

Le fonctionnement du système

Il ne suffisait pas de déterminer dans leur constitution, leur nombre, leurs rapports, les organes à travers lesquels s'exprimerait la Communauté paysanne. Le législateur devait encore définir leurs attributions respectives, c'est-à-dire, fixer pratiquement le fonctionnement de l'ensemble.

(1) Art. 4.

(2) Art. 6.

Un problème fondamental se posait à lui : celui du choix d'un critère permettant d'opérer un départ des compétences. Le législateur pouvait en effet, baser sa décision soit sur la situation occupée par chaque organisme dans l'échelle hiérarchique, soit sur la nature des questions à résoudre.

Le premier système aboutit à « une compétence à cascade » ; le Conseil National corporatif, organisme supérieur, prend alors toutes les décisions de principe, tandis que l'Union régionale et le syndicat local se contentent de déterminer les modalités d'application de ces décisions, en fonction des exigences particulières à leur ressort territorial. En somme, les trois organismes connaissent des mêmes matières, seule l'étendue des pouvoirs varie suivant la position hiérarchique de chacun. Au contraire, dans l'hypothèse d'une répartition des compétences fondée sur la nature des problèmes à résoudre, chaque organisme se spécialise dans la connaissance de matières différentes.

C'est ce dernier système qui a été adopté par la loi Caziot. Le syndicat local fixe, en effet, par voie de règlements, le régime de travail, les conditions juridiques d'exploitation du sol, et plus généralement « tous les rapports professionnels des membres de la profession entre eux » (1). De son côté, l'Union Régionale a capacité, aux termes de l'article 7, pour régler les questions relatives au travail, à la prévoyance, aux assurances, à l'assistance, à l'habitat et à l'hygiène ; de plus, elle résout encore les problèmes relatifs à l'apprentissage et à la formation professionnelle des jeunes ruraux ; elle assure également la discipline et l'honneur de la profession et prend enfin des décisions en ce qui concerne la production, la vente, les débouchés et les prix. Le Conseil National coordonne et contrôle l'activité des Unions Régionales (2).

Cette énumération fait apparaître la différence de compétence des organismes corporatifs agricoles. Le syndicat

(1) Art. 5.

(2) Art. 8, al. 2.

local intervient dans les problèmes qui concernent plus particulièrement les relations de nature contractuelle, c'est-à-dire intéressant les paysans considérés dans leurs rapports d'affaire. L'Union Régionale au contraire, se prononce sur des questions concernant la paysannerie considérée dans son ensemble, questions dont la solution définit la condition paysanne. Le paysan, ne sera soumis aux règlements édictés par le syndicat local que tout autant qu'il désirera passer un contrat de métayage ou de fermage, ou bien que tout autant qu'il voudra embaucher un ouvrier agricole et fixer avec lui, la durée du travail à fournir, le salaire et les avantages en nature donnés en contre partie. Mais s'il n'entre pas en contact avec une tierce partie, il demeure soumis, non plus en qualité de contractant, mais de paysan, aux stipulations édictées par l'Union Régionale qui fixent le régime des allocations et des divers secours, qui déterminent son activité suivant une discipline donnée et un code de l'honneur, ou encore qui lui imposent certaines modalités de vente, un taux auquel il devra livrer ses produits. Ainsi l'Union Régionale définit un statut général, tandis que le syndicat local ne retient qu'une partie bien limitée de l'activité du paysan. L'Union Régionale apparaît donc comme étant véritablement le « centre actif et représentatif de l'activité professionnelle paysanne ».

Le système retenu par le législateur, sériant les problèmes à résoudre d'après leur nature, offre tout d'abord le grand avantage de rendre possible une spécialisation de chacun des rouages qu'il crée. Il donne ainsi une garantie de compétence et évite les frictions et déformations que peut entraîner le système de la « compétence à cascade ». De plus, le critère adopté permet de résoudre les problèmes dans leur cadre naturel.

En agriculture, en effet, le climat, la richesse du sol, le régime des eaux, découpent le territoire national en régions nettement distinctes. Ces facteurs naturels déterminent précisément les termes sous lesquels se poseront les problèmes à résoudre. Il serait absurde de méconnaître leur influence, et d'attribuer systématiquement la connais-

sance de ces problèmes différents, à l'organisme correspondant à l'échelon national, du seul fait de sa position éminente.

L'entité naturelle, l'unité de base, en agriculture, est la région. Aussi le législateur a-t-il été fort heureusement inspiré, lorsqu'il a conféré à l'union régionale les pouvoirs les plus étendus. Il écarte le danger de bureaucratisation difficilement évitable dans le système qui répartit les compétences en fonction du grade.

La loi Caziot ainsi respectueuse des nécessités structurales du secteur agricole, dans le départ des compétences qu'elle effectue, se modèle encore fidèlement sur la réalité dans l'établissement de la procédure qu'elle fixe à l'exercice de ces compétences.

Cette procédure, en effet, varie suivant la nature des questions à résoudre. C'est ainsi que l'article 5 de la loi relative au syndicat local stipule : « Ces règles sont établies par des commissions paritaires, constituées au sein du syndicat agricole corporatif local, ou d'une réunion de plusieurs syndicats corporatifs locaux, et composées de représentants des diverses catégories d'intérêt ». Ainsi que nous l'avons noté, la compétence du syndicat local s'étend à des matières d'ordre contractuel qu'il convient de régler. Précisément, cette réglementation sera élaborée suivant une procédure d'allure conventionnelle, puisque les intéressés entrent en contact au sein de commissions paritaires, pour en fixer les termes. Le législateur permet donc aux intérêts en présence de s'accorder sur une ligne générale de conduite. Le moule dans lequel viendront se couler les rapports privés n'est donc pas façonné par une autorité étrangère.

Le système adopté fait songer au régime de la convention collective de travail ; celle-ci est en effet conclue par les groupements. Cette solution qui implique la participation des intéressés est éminemment corporative.

L'article 7 au contraire, ne prévoit aucune commission paritaire au sein des Unions Régionales. Les décisions de ces organismes interviennent par voie d'autorité et non d'accord. La différence de procédure s'explique par la diffé-

rence de but. Il ne s'agit plus en effet de questions contractuelles mais plutôt de la condition paysanne considérée in globo. Celle-ci n'est susceptible d'être déterminée que par un statut objectif. Dès lors, il n'appartient plus à un cercle restreint d'intéressés de se prononcer sur une série de points précis ; la décision à prendre, d'ordre politique, ressort de la compétence des autorités instituées, en leur qualité d'émanation de la communauté paysanne tout entière. La prépondérance du bien commun ne peut être assurée que par une vue d'ensemble de la situation qui ne se réduit pas à une somme d'intérêts particuliers.

L'attention et le soin apportés par le législateur dans la répartition des compétences, ainsi que dans la réglementation de leur exercice, s'expliquent par l'importance de la signification de ces attributions. C'est en effet aux nouveaux organismes qu'incombe la lourde mission de restauration paysanne. L'Union Régionale qui a été véritablement comblée, apparaît comme l'agent prédestiné par le législateur à cette œuvre. Ses attributions s'étendent aux domaines social, professionnel et économique et en font un organisme corporatif au plein sens du terme.

L'importance de la mission à accomplir

Se rangent dans les compétences d'ordre social les pouvoirs qui lui sont attribués en matière de travail, de prévoyance, d'assurance et d'assistance, de même qu'en matière d'habitation et d'hygiène. L'institution d'un régime officiel en ce qui concerne la prévoyance, l'assurance et l'assistance a pour but de traduire de la manière la plus concrète et la plus efficace, la solidarité qui doit exister entre les membres de la Communauté paysanne. Elle établit une économie vraiment communautaire c'est-à-dire basée sur la répartition des risques.

La question du risque prend en agriculture une importance capitale, du fait de la dépendance de l'homme vis-à-vis des facteurs naturels. Cette dépendance naturelle unit étroitement les cultivateurs, mais encore convient-il de rendre

plus efficace encore cette solidarité, en la dotant d'une organisation adéquate. La péréquation des risques, en matière d'assurance, implique en agriculture une solidarité qui dépasse le cercle des connaissances personnelles. Songe-t-on à l'étendue des dégâts causés par un orage de grêle, ou par la sécheresse, ou bien par un gel ? Le sinistre atteint toute une région, il faut pour y parer s'assurer la participation des régions non atteintes. Seule une organisation officielle est susceptible d'étendre cette solidarité si nécessaire.

La prévoyance et l'assistance changeront d'aspect. L'esprit d'économie du paysan est certes bien connu ; c'est une de ses vertus cardinales que de savoir prévoir les moments difficiles tels que la maladie, les accidents et la vieillesse. Cependant, la pratique du « bas de laine », si louable qu'elle puisse être, ne présente pas moins un gros inconvénient ; elle est un coefficient propre à multiplier le degré d'indépendance du paysan, peut-être de son égoïsme. L'adoption d'un système de prévoyance et d'assistance, basé sur la participation de tous les membres de la paysannerie, contribuera efficacement à développer en eux le sentiment de leur appartenance à une communauté. Le service est le meilleur agent de la communauté.

Enfin, les pouvoirs reconnus aux unions régionales en matière d'habitation et d'hygiène auront une profonde répercussion sur le lien qui rattache le paysan à la terre. Abandonné à sa propre initiative, le paysan surchargé de travail et retenu toute la journée durant, sur ses champs, n'a pas disposé du temps nécessaire pour assurer son confort. Son courage fut mis à rude épreuve ; se dépensant sans compter il ne jouissait en contre-partie d'aucun repos réparateur. Beaucoup se laissèrent alors tenter par le luxe de la ville et son confort ; le lien de la terre leur apparut comme un boulet pénible à traîner dont ils tentèrent de se débarrasser. Ainsi débuta le trop célèbre exode rural. L'union régionale devra s'appliquer attentivement à améliorer les conditions d'existence du paysan en lui permettant d'insérer sa vie dans un cadre agréable. Cette politique facilitera grandement le retour à la terre des déserteurs, et

par la restauration des foyers, contribuera au développement de la famille paysanne. L'hygiène déterminera notamment une baisse considérable de la mortalité infantile. Des familles saines, nombreuses, de paysans rivaux avec attachement à leur terre, constitueront une grande communauté paysanne florissante et profondément unie.

Non moins importantes, apparaissent les attributions d'ordre professionnel touchant les questions relatives à l'apprentissage et à la formation des jeunes ruraux, ainsi que les questions concernant la discipline et l'honneur de la profession. Elles ont pour but essentiel d'assurer la perpétuité de la profession et sa fidélité à une même ligne de conduite.

Il était urgent de confier à des organismes officiels la charge de former les jeunes ruraux ; il est nécessaire en effet, que ceux-ci trouvent l'occasion d'embrasser un métier au lieu même de leur naissance, sans être obligés pour assurer leur avenir de s'expatrier à la ville. C'est donc là encore une mesure destinée à lutter contre l'exode rural, et également à abréger le stade de réadaptation des « nouveaux ruraux ». En même temps qu'il apprendront le côté technique de leur profession, les apprentis se pénétreront de l'amour du métier. La formation professionnelle doit, pour être complète, entreprendre l'éducation des individus qui la suivent. Désormais cet aspect proprement « éducatif » de l'apprentissage est appelé à prendre une importance croissante ; c'est par l'éducation, en effet, que l'on inculquera aux paysans le sentiment de l'honneur professionnel.

Cette notion d'honneur professionnel (1), mise en relief par le législateur, personnifie en quelque sorte la communauté paysanne. Elle reconnaît l'existence de certaines règles qui, pour être difficilement exprimables et sanctionnables par le droit, ne s'imposent pas moins à l'activité quotidienne.

(1) Pour une analyse détaillée de l'honneur professionnel se reporter à l'article « Honneur du travail et Economie moderne » de S. Perrin in *Communauté et Economie de la Revue Communauté Française*, page 101.

Le paysan se trouve soumis à une organisation déterminée, par sa qualité de membre de la grande communauté paysanne que cette organisation s'efforce précisément de traduire. Cependant son adhésion à la communauté ne saurait s'exprimer fidèlement par une série de textes réglementaires. Une marge irréductible subsiste entre la réalité sociale et son moule juridique. En conséquence, au-delà des prescriptions juridiquement obligatoires, le paysan doit se sentir tenu au plus profond de sa conscience de respecter son appartenance à la communauté. Le sentiment de l'honneur comble ainsi ce fossé qui existe entre la réalité sociale et son moule juridique. Il est un témoin actif de l'existence de la communauté qui développe ses conséquences au-delà de toute organisation. Il traduit une adhésion pratique à une table commune de valeurs morales proprement inexprimables. Ainsi, développer le sentiment de l'honneur de la profession, revient à développer le sentiment d'une communauté à laquelle on doit fidélité.

On aperçoit par cette brève analyse des attributions conférées aux unions régionales, le caractère nettement humain de la loi Caziot. La nouvelle organisation qu'elle établit déborde fort heureusement le champ des intérêts économiques ; elle a compris que la vie pour être pleine ne doit pas se consacrer, voire se sacrifier à la recherche du plus grand gain. Le paysan n'est pas considéré comme un simple producteur sensible seulement au coût, au prix de vente, et au bénéfice ; il n'est pas réduit à « un nourrisseur » intéressé, il est considéré comme un membre de la communauté paysanne.

On peut affirmer, que la loi du 2 décembre valorise pleinement les liaisons fondamentales qui unissent les paysans, et instaure une hiérarchie très nettement affirmée mais non bureaucratisée. Elle atteint ainsi son premier objectif, que nous avons défini comme une œuvre de perfectionnement. Simultanément, elle réalise son second projet d'opérer une coordination entre les organisations pré-existantes et celles nouvellement créées.

§ 3. — L'ŒUVRE DE COORDINATION
LES ANCIENS GROUPEMENTS SPÉCIALISÉS
ET LES NOUVEAUX ORGANISMES CORPORATIFS

Cette conjonction se réalise à l'occasion de la détermination des pouvoirs économiques attribués à l'Union Régionale.

Le passé avait légué un certain nombre de groupements spécialisés par productions ou catégories de production. Les agriculteurs s'étaient groupés d'après la nature de leurs cultures suivant le système dit vertical (1).

Le législateur de 1940, plus soucieux de restaurer la communauté paysanne que d'assurer la défense des intérêts pécuniaires et matériels des producteurs, a préféré choisir le groupement du type horizontal, pour éviter de rompre des liens fondamentaux. Mais les avantages indiscutables de ce mode de rassemblement ne devaient pas faire négliger ceux de la spécialisation.

Afin de tirer le meilleur parti des organismes préexistants, la loi Caziot admit la subsistance de ces groupements spécialisés au sein de l'organisation corporative agricole ; mais il prit la peine de réaliser un ajustement entre les anciens et nouveaux organismes. Appliquant une fois encore le principe de la hiérarchie, qui informe l'ensemble de sa construction, le législateur subordonna nettement les groupements spécialisés aux organismes corporatifs.

Constitutionnellement d'abord, il ne prévoit l'existence de ces groupements qu'à l'échelon national et accessoirement, c'est-à-dire s'il y a lieu, à l'échelon régional ou local (2).

(1) Sur les associations de crédit, de coopération et de mutualité, sur les groupes spécialisés par productions ainsi que sur les Chambres régionales d'agriculture, se reporter à l'article de M. André Toussaint : *L'organisation corporative de l'agriculture* in *Droit Social* N° cité.

(2) Art. 13. « Dans le cadre de l'organisation corporative professionnelle, pour les différentes productions ou catégories de production dont l'importance le justifie, des groupes spécialisés sont constitués à l'échelon national et comportant, s'il y a lieu, des sections à l'échelon régional ou local ».

L'article 14 fixant leur composition, limite aux 2/5 le nombre des membres appartenant aux groupements spécialisés, et impose la présence d'un représentant de l'organisation syndicale corporative de l'échelon territorial correspondant. De plus, aux termes de l'article 13, ces membres sont désignés par l'organisation syndicale corporative et investis par elle des pouvoirs nécessaires. Enfin, le groupement spécialisé réfère au conseil national corporatif pour tout projet ou toute action économique mettant en cause l'intérêt général.

Ainsi, une dépendance constitutionnelle est-elle fortement établie en vue d'éviter toute friction. De même, ces groupements spécialisés demeurent subordonnés dans leur fonctionnement ; ils n'exercent leurs attributions qu'au sein de l'Union Régionale. Ils correspondent approximativement aux commissions paritaires qui se forment à l'intérieur des syndicats locaux. L'article 7, en effet, relatif aux unions générales dans le paragraphe second, alinéa 1 stipule « Dans les conditions prévues au titre III de la présente loi, ou *directement* s'il y a lieu, l'union régionale a capacité pour régler les questions relatives à la production, à la vente, aux débouchés, au prix, et d'une façon plus générale, à l'ensemble de l'économie nationale ». Il résulte donc de ce texte, que l'union régionale est compétente en matière économique, comme elle l'est en matière sociale et professionnelle ; toutefois, pour profiter des connaissances des groupements spécialisés elle peut, en quelque sorte, se les adjoindre et leur confier le soin de résoudre les problèmes purement économiques. Mais, le législateur fait de cette compétence des groupes spécialisés, une compétence d'exception, puisqu'il laisse à l'union régionale la liberté de se prononcer directement.

Cette heureuse articulation du social, du professionnel et de l'économique, réalise donc un système qui organise l'agriculture humainement et économiquement.

La loi Caziot, renforçant les liaisons humaines fondamentales qui unissent les paysans, par des mesures appropriées d'ordre social et professionnel et les protégeant contre

la force de sécession qu'incarne l'intérêt pécuniaire individuel, par l'institution du marché corporatif, restaure humainement et économiquement la grande communauté paysanne.

Ainsi l'espoir mis en elle par le Maréchal lorsqu'il déclarait : « C'est le paysan qui a forgé la France par son héroïque patience, c'est lui qui assure son équilibre économique et spirituel », ne sera pas déçu.

SECTION III

LA CHARTE DU TRAVAIL

Cependant que l'agriculture s'organisait en appliquant les principes généraux définis par la loi du 2 décembre, l'industrie et le commerce demeuraient sous le régime du provisoire instauré par la loi du 16 août 1940.

Cette discordance d'ordre chronologique s'accompagnait d'une disparité touchant les solutions adoptées. Tandis que les problèmes économiques et sociaux se trouvaient résolus simultanément dans l'agriculture, par l'adoption d'une organisation véritablement corporative, seules les questions économiques relatives à la production furent résolues par la loi du 16 août relative à l'organisation provisoire de l'industrie et du commerce. Néanmoins, le projet central du réformateur demeurait orienté vers l'application générale du système corporatif qui, confiant la direction effective de l'économie aux intéressés, devait réaliser une décentralisation et alléger ainsi la tâche du gouvernement.

Les professions étaient donc appelées à recevoir une large autonomie, mais la réalisation d'un tel dessein impliquait de toute évidence, l'existence de professions capables d'assumer cette lourde tâche. L'extension du régime corporatif à l'industrie et au commerce était strictement subordonnée à la renaissance des professions. Celles-ci, avaient été durement éprouvées sous le régime capitaliste par la séparation des facteurs de la production. Le corps professionnel se trouvait démembré, et un état de lutte entre les

membres de la profession avait faussé le jeu du système. La question sociale, devenue synonyme de revendications et de lutte de classes, avait par son ampleur, dépassé en importance les questions purement économiques. L'expérience de 1936 avait péremptoirement démontré que les problèmes de production, de coût, de prix de vente, de productivité étaient désormais subordonnés aux grèves, aux lock-out, aux questions de salaires. La solution de la question sociale se détachait ainsi nettement, et se présentait comme la condition sine qua non de toute réforme vraiment sérieuse.

Le législateur était contraint de créer tout d'abord un climat favorable à son entreprise ; résolvant la question sociale, il rendait possible le rétablissement de l'unité au sein de la profession et s'assurait en définitive de la solidité de la base sur laquelle il devait élever sa construction.

Ce travail préparatoire constitue l'œuvre de la Charte. Celle-ci, contrairement à la loi Caziot, n'instaure pas d'emblée la corporation ; elle vise uniquement à ressusciter la profession en tant que communauté. L'existence de communautés paysannes a réduit la tâche du législateur, à l'élaboration d'un moule juridique destiné à exprimer ces réalités sociales ; l'absence de communautés vivantes dans l'industrie et le commerce, oblige le réformateur à une tâche beaucoup plus complexe : la résurrection de communautés. L'institution de la corporation ne sera que le couronnement de cette œuvre.

Le titre lui-même de la loi du 4 octobre 1941 (dénommée par suite « la Charte du Travail ») en indique nettement l'esprit, la qualifiant de « Loi relative à l'organisation sociale des professions ». M. Moysset, président du Comité des 21 chargé de son élaboration, a lui-même déclaré le 1^{er} février 1941 : « La présente loi ordonne de résoudre selon les données françaises, le problème des rapports entre employeurs et salariés, qui caractérise la civilisation industrielle et domine l'ère contemporaine ».

Enfin le rapport qui présente le texte à l'approbation du Maréchal, souligne fortement le caractère social de la

Charte, indiquant : « La paix sociale est le but suprême... » et précisant : « Dotée de sa Charte sociale, la famille professionnelle apparaîtra comme un corps vivant, elle servira de base à la création des futures corporations qui restent le grand espoir de l'avenir français ».

La Charte, pour atteindre son but, se devait de renouer les liens fondamentaux qui assurent l'unité de la profession, de rétablir une structure basée sur la hiérarchie et la complémentarité, enfin de susciter au sein de la profession une conscience du nous. Ce triple objectif atteint, la profession recouvrera sa qualité communautaire.

§ 1^{er}. — LA CHARTE

ET LE RÉTABLISSEMENT DES LIENS PROFESSIONNELS

Deux méthodes principales s'offraient au législateur pour renouer les liens qui président à l'unité de la profession. Il lui était possible en effet, soit de réunir directement capital et travail dans un organisme unique, au sein duquel s'opèrerait leur collaboration à des œuvres communes ; soit au contraire de regrouper d'abord les membres de la profession d'après leur fonction économique dans un organisme propre à chacun des facteurs de la production, et d'établir ensuite leur contact dans un nouvel organisme commun.

Les tenants du premier, se prononçaient pour la corporation communautaire, tandis que les défenseurs du second optaient franchement pour la corporation syndicaliste.

(1) Voir sur ce point un intéressant article consacré à la « Génèse et tendances de la Charte du travail » in *Droit Social* N° XIII : La Charte du Travail (janvier 1942).

Les deux systèmes proposés

Ces deux systèmes de remembrement eurent leurs représentants au sein du Comité d'Organisation professionnelle (1).

Le but poursuivi par la première de ces méthodes était de faire de l'entreprise une communauté où les intérêts de tous seraient étroitement solidaires, où le chef exercerait son autorité, non pour le profit de quelques capitalistes, mais pour le bien commun de tous les membres du groupement, où tous travailleraient en commun en vue du même objectif. Ainsi l'entreprise deviendrait l'unité de base, le fondement de la nouvelle corporation. Les facteurs de la production unis dans l'entreprise, désigneraient chacun pour leur compte, des représentants appelés à former des comités locaux, lesquels délègueraient à leur tour des représentants qui constitueraient des conseils régionaux et nationaux. De la base au sommet, cette construction édifiait des organismes mixtes s'engendrant les uns les autres.

Les protagonistes de la corporation syndicaliste faisaient une place prépondérante aux syndicats patronaux d'une part, et aux syndicats ouvriers d'autre part, réorganisés sous la forme de groupements uniques par catégorie, et constituant des hiérarchies parallèles allant du syndicat local à la Fédération Nationale.

Ce regroupement opéré en « vis-à-vis » se complétait par l'institution d'organismes mixtes intégrant les deux syndicalismes.

Tandis que le premier système réalisait un regroupement sur le plan horizontal, le second l'opérait en conjuguant les liaisons verticales aux liaisons horizontales.

Des critiques adressées à chacune de ces méthodes naquit un compromis auquel se rallièrent finalement les membres du Comité des 21. La formule, dite communautaire, présentait l'inconvénient majeur de ne pas offrir aux diversités réellement existantes un moyen propre de traduction qui leur permette de s'exprimer en toute franchise et avec force. L'interpénétration des intérêts en présence risquait en effet de créer une confusion peu propice à leur ajustement net et franc. En revanche, on reprochait au système dit syndicaliste de maintenir et d'affirmer les oppositions d'intérêts entre employeurs et salariés, de consacrer officiellement la lutte des classes en constituant face à face deux grandes organisations hostiles.

Le Syndicalisme et la Charte :

Le regroupement des membres de la profession

Mais le syndicalisme se présentait comme l'une des forces vives du monde industriel et commercial ; ses états de service, l'attachement que les individus professaient à son égard, retinrent cependant l'attention du législateur. Il résolut ainsi d'entreprendre une réforme de l'entreprise mais de baser sa construction sur le syndicat.

Cette option fondamentale accomplie posait un grave problème : celui des rapports entre syndicalisme et Charte du travail (1).

Celle-ci en effet, tant par le but qu'elle s'assigne que par les modalités d'exécution qu'elle choisit, ne pouvait manquer d'avoir de profondes incidences en matière syndicale. Elle vise en effet la restauration de la profession comme communauté, c'est-à-dire l'établissement d'un équilibre harmonieux entre ses membres, et entend atteindre ce but grâce à l'action conjuguée de toutes les parties intéressées. Or, le syndicalisme de l'entre-deux guerres opérait un démembrement de la profession. Le patronat et les salariés s'étaient constitués en groupements de combat.

Chacun de ces groupements, conscient de l'accroissement de ses forces, déborda le cadre désormais trop restreint dans lequel le cantonnait la stricte défense des intérêts de ses membres, pour prétendre réorganiser l'économie entière en fonction de ses intérêts propres et selon ses vues particulières (2). Ainsi, le syndicalisme déterminait une action concurrente et opposée, et non une action conjuguée, en vue d'établir des rapports harmonieux entre les deux. Le développement d'une telle activité requérait une pleine autonomie ; chaque groupement devait être libre d'élaborer un programme conforme à ses aspirations, de se doter de

(1) Cf. l'article intitulé : Le syndicalisme sous le régime de la Charte. Signé M. P. D. dans le numéro précité de Droit Social consacré à la Charte du Travail.

(2) Cf. F. Perroux : *Syndicalisme et Capitalisme*.

l'organisation jugée la plus convenable à l'entreprise projetée, et d'user enfin des moyens estimés les plus efficaces. Les seules limitations imposées, l'étaient par les nécessités de l'ordre public.

Les oppositions de but, de méthode et de régime entre ce syndicalisme et la Charte, ont donné lieu à de graves erreurs d'interprétation. Bon nombre d'auteurs en ont conclu à l'incompatibilité entre syndicalisme et corporatisme. Ils n'ont pas aperçu que leur affirmation était le fruit d'une grossière confusion. L'opposition qui existe en réalité est celle qui sépare la Charte d'un type bien déterminé de syndicalisme et non pas du syndicalisme en général. L'antinomie véritable oppose à la Charte, un syndicalisme de combat, impérialiste et développant son action en toute autonomie ; mais il n'y a pas incompatibilité entre la corporation et le syndicalisme considéré dans sa fonction essentielle de groupement et de représentation d'intérêts particuliers. Dès lors, poser le problème sous forme d'antithèse en proclamant : « Entre corporatisme et syndicalisme il faut choisir », ne peut avoir de sens que tout autant qu'une antinomie existe, c'est-à-dire que tout autant que l'on fait référence, par cette formule, au type précédemment décrit de syndicalisme.

Bien mieux, loin d'être antithétiques, syndicalisme et corporatisme apparaissent complémentaires. La Charte, nous l'avons dit, entend renouer les liens qui assurent l'unité de la profession. Or, de toute évidence, la liaison doit être précédée d'un recensement de la profession. Le syndicat opérera précisément ce premier regroupement. De plus, quelle que soit l'ardeur avec laquelle on souhaite une collaboration des facteurs de la production, on commettrait la plus grave des erreurs en voulant méconnaître systématiquement l'existence de divergences réelles. Avant de parler de composition et d'intérêt général, il faut songer aux oppositions et aux intérêts particuliers pour les doter de moyens légaux d'expression. A défaut de cette soupape de sûreté, une explosion de forces menace constamment d'emporter tout le système. Regroupement des parties,

représentation de leurs intérêts particuliers, imposent donc le syndicat comme un instrument propre à assurer le fonctionnement du régime défini par la Charte.

En l'absence d'une opposition essentielle entre syndicalisme et corporatisme, le problème posé par la Charte ne pouvait être celui de la suppression radicale du syndicat. Plus exactement, étant donné la complémentarité de ces deux organisations, il s'agissait d'un problème d'intégration du syndicat au sein de la Charte.

Le syndicat intégré

Ainsi toute la différence qui sépare le syndicalisme nouveau de l'ancien, est la marge qui existe entre syndicat intégré et syndicat autonome (1). Tandis que ce dernier était libre de définir son rôle, son organisation, sa constitution et se trouvait doté des pouvoirs les plus larges, le nouveau syndicat ne sera véritablement intégré que dans la mesure où son rôle, son organisation, sa constitution et ses pouvoirs seront modifiés et limités, pour s'adapter aux exigences du plan d'ensemble dans lequel il prend place.

Ces transformations fondamentales devaient donner au syndicalisme une orientation inédite, et en faire un instrument apte à coopérer à l'établissement de la paix sociale suivant les directives données par le Maréchal en ces termes précis : « Il s'agit d'abandonner la pratique des coalitions dressées les unes contre les autres, par conséquent de réviser et de supprimer les rouages ou les organes qui y conduisent inéluctablement ». Telle est la signification profonde des bouleversements survenus dans l'organisation syndicale.

Son rôle

On reste confondu, lorsqu'on établit un parallèle entre le rôle de l'ancien syndicat et celui qui est dévolu au nou-

(1) Cf. l'article de F. Perroux : La charte du travail. Son contenu et son esprit. In *Rencontres*, I. Charte du travail et syndicalisme. La transformation radicale du syndicat, pages 163 et suiv.

veau. Les prétentions émises au Congrès d'Amiens en 1906 reprises dans les plans dressés par la C. G. T. de 1919 à 1934, ne craignaient pas de prophétiser la disparition de l'Etat politique. Dans un avenir, que les plus fervents espéraient proche, l'Etat devait céder la place au syndicat (1). La Charte a ramené ces projets et ces ambitions à de plus justes proportions.

Son rapport introductif insiste lui-même sur la modicité des fonctions qui lui sont dévolues, écrivant : « Les syndicats ont donc leur place dans cet ordre nouveau. Ils auront la double mission de discipliner les libres réactions de leurs adhérents et de participer à la formation des comités sociaux ».

Dès l'abord le caractère de subordination se trouve ainsi souligné. L'article 14 de la Charte énumère limitativement les attributions du nouveau syndicat, qu'il réduit à l'encadrement de ses ressortissants, à la transmission et à l'exécution des décisions corporatives, à la présentation de suggestions ainsi qu'à l'adaptation des décisions prises par les organismes corporatifs aux particularités de leurs circonscriptions ; enfin il leur interdit formellement toute activité politique ou confessionnelle.

En somme, les organismes syndicaux apparaissent comme de simples intermédiaires entre l'autorité corporative et les membres de la profession. Sans discuter de l'opportunité d'une telle réduction, il est cependant possible d'affirmer qu'elle est excessive. Que le syndicat soit cantonné dans un rôle d'intermédiaire, le fait s'explique précisément par son intégration au sein d'un ensemble qui le dépasse, mais encore faut-il qu'il puisse exercer sa nouvelle fonction dans toute sa plénitude, c'est-à-dire vers le haut, comme vers le bas. Le syndicat ne doit pas être uniquement un agent d'exécution des ordres venus « du haut », il doit encore assurer la défense des intérêts qu'il représente et exprimer auprès des autorités les aspirations qui viennent « du bas ». La Charte garde sur le second aspect

(1) Voir plus particulièrement *Syndicalisme et Capitalisme*.

de la fonction syndicale un silence peu prudent. Elle se borne à affirmer que le syndicat représente ses ressortissants ; mesure d'ailleurs négative, signifiant plutôt qu'il perd la capacité de représenter la profession entière. Elle ne précise aucunement par quelles interventions pratiques se traduira ce droit de représentation ; elle demeure muette sur les graves questions de droit d'action du syndicat dans les conflits collectifs du travail, de même que sur celle de l'élaboration des conventions collectives de travail (1). On peut se demander ce que serait une réglementation du travail établie par le comité social. Le comité social en effet, représente l'ensemble de la profession, les différentes catégories professionnelles y perdent leur personnalité distincte, seule le syndicat les personnifie. Le silence de la Charte sur ce point pose la grave question de savoir si en son sein, la convention collective ne perd pas son caractère contractuel.

Le syndicat n'a pas été uniquement conservé comme un moyen de pression mais surtout comme un procédé d'expression des forces effectivement agissantes. La présence du syndicat au sein de la Charte doit être synonyme de respect des diversités dans leur légitimité. Sur ce point les dispositions de la Charte sont nettement insuffisantes et déjà une tendance à élargir les pouvoirs des syndicats se fait jour dans la doctrine. « L'article 14, écrit Paul Esmein, dit quelles seront les attributions des syndicats mais en des termes très vagues, ce n'est qu'un cadre qu'il faudra remplir. Si les syndicats sont utiles, il faut leur

(1) Consulter sur ce point capital l'excellent article de M. Denis sur Charte du Travail et Corporatisme, in *Droit Social*. L'auteur écrit : « Ceux-ci (les syndicats), comme nous l'avons vu ne sont pas des groupements d'intérêts déléguant des représentants au Comité afin de les confronter avec d'autres intérêts, mais des organes de « transmission » des décisions des Comités. La Charte du Travail semble donc bien substituer au régime du contrat entre syndicats patronaux et ouvriers, celui de la réglementation des salaires et des conditions du travail ». Et l'auteur étudie dans une analyse intéressante les incidences de cette innovation au point de vue de la construction d'une économie corporative (marché).

donner un champ d'activité suffisant pour intéresser leurs membres » (1).

Son organisation

L'intégration du syndicat se réalise encore par une transformation de son organisation. Le syndicat, ancien style, se définissait comme un type essentiellement associationniste d'organisation, c'est-à-dire basé sur la libre volonté des intéressés. A la liberté de fonder un syndicat, d'y adhérer ou d'en sortir, l'article 12 de la Charte substitue le syndicat obligatoire stipulant : « Toutes les personnes, quels que soient leur âge et leur nationalité, exerçant une activité professionnelle, sont inscrites d'office au syndicat professionnel de leur catégorie, de leur circonscription et de leur profession ».

A la liberté de choisir son syndicat d'après les buts qu'il s'assigne et les moyens qu'il met en œuvre, la Charte dans son article 9 substitue le syndicat unique (2).

Enfin, à la liberté de rédiger les statuts syndicaux et de les modifier suivant le gré des parties, l'article 17 substitue l'obligation pour le syndicat de faire approuver ses statuts et règlements par le Comité national de la profession : « à moins qu'ils ne soient conformes à un modèle-type qui sera établi par décret du Conseil d'Etat ».

Le syndicat se trouve ainsi transformé en un type sociétaire d'organisation. Cette nouvelle conception du syndicalisme est nettement plus rigoureuse que celle définie par la loi Caziot (3). La loi du 2 décembre, en effet, si elle rend le syndicat unique, ne le rend pas juridiquement obligatoire.

La question du syndicat unique et obligatoire a soulevé encore d'ardentes controverses que le rapport de la

(1) Voir P. Esmein : *La Charte du Travail*. Gaz. prud'hommes 1941.

(2) « Dans une même circonscription, pour une même profession, industrie ou famille professionnelle et une même catégorie de membres il sera formé un syndicat professionnel unique », art. 9, al. 2.

(3) Voir *infra*. La loi Caziot.

Charte ne suffit pas à tarir lorsqu'il déclare : « Ils (les syndicats) seront désormais obligatoires pour être forts, uniques pour être francs ». Cette justification, en effet, apparaît pour le moins quelque peu cavalière. Le système adopté présente néanmoins l'avantage d'une grande simplicité. Le législateur, confiant au syndicat le soin d'opérer le remembrement de la profession, n'a pas voulu compliquer sa construction par la multiplicité des liens établis. Il est d'autre part trop évident pour y insister, qu'il existe une limite rigoureusement infranchissable, fût-ce sous couleur de respecter la liberté des individus ; ceux-ci doivent nécessairement se plier aux contraintes indispensables pour assurer l'unité de la profession.

Toute la question consiste donc à choisir un système qui distingue entre liberté respectable et fantaisie réductible. F. Perroux, dans « Capitalisme et Communauté de Travail » en a proposé un, fort bien équilibré. Il se prononce en effet pour l'affiliation obligatoire à un syndicat en laissant toutefois aux intéressés la liberté de choisir le syndicat auquel ils adhéreront.

Ce système offre des avantages indiscutables ; cependant la formule retenue par la Charte n'entraîne pas, du point de vue de sa logique interne, de graves inconvénients. Le syndicat n'y conserve en effet que des attributions purement professionnelles, toute activité politique et confessionnelle lui est interdite et de plus, il n'a aucune compétence en matière sociale.

Son allure nettement technique permet de supposer qu'il ne donnera pas lieu à de sérieuses et profondes divergences d'opinion. Il eût été par contre plus grave, de ne pas laisser une liberté d'expression plus grande dans l'hypothèse où le syndicat aurait été appelé à se prononcer sur les intérêts moraux, familiaux, sociaux de ses membres. Dans ce cas, les individus doivent, de toute nécessité, pouvoir confier ces intérêts capitaux à un syndicat de leur choix.

Ainsi, le but assigné au syndicat corporatif retentit profondément sur son organisation : unique, obligatoire,

contrôlé, il réduit le nombre des liens et rattache indistinctement tous les membres à leur profession. La même influence devait s'exercer sur la constitution du syndicat.

Sa constitution

Jadis, le syndicat n'était pas une catégorie purement économique. L'économie, en effet, se divise en secteurs différenciés par le degré de pénétration ou d'intensité du capitalisme. Ainsi l'on distingue le secteur industriel et commercial, du secteur agricole et artisanal. Les caractéristiques de la production variant, déterminent pour chacun d'eux des intérêts bien spécifiques. Le syndicalisme ouvrier, comme le syndicalisme patronal tentèrent d'opérer un nivellement entre ces secteurs, et notamment, d'étendre la dichotomie marxiste à l'artisanat et à l'agriculture. Le syndicalisme ne prenait donc pas ses racines dans les structures de l'économie. Fait plus significatif encore, le syndicalisme tenta d'étendre son domaine hors de l'économie. Ainsi il s'efforça d'attirer à lui les fonctionnaires et les travailleurs intellectuels, qui exercent leur activité hors de la zone économique proprement dite. « La classe laborieuse était la formule accueillante que la pratique préférait à la notion précise et gênante du « prolétariat » marxiste, ainsi que le note F. Perroux, en sorte que ce syndicalisme de classe, au sens très large, ne traduisait plus ni une situation économique homogène, ni une préférence idéologique ».

En effet, phénomène extra-économique, le syndicat ne se présentait pas plus comme un phénomène de classe (1). Il ne rassemblait pas des groupements déterminés par une identité d'intérêts économiques, ni un ensemble social différencié par le poste occupé dans la production. La classe au sens marxiste du mot, n'existe en

(1) Sur la notion de classe, voir F. Perroux : « Les classes chez Marx et dans la vie », compte rendu de la *Semaine Sociale de Bordeaux*.

Cf. également J. Lhomme : « Le problème des classes. Doctrines et faits ». Paris, Sirey, 1938.

effet que dans l'industrie où elle est constituée par l'ensemble des travailleurs salariés dépendants. En face d'elle ne se dresse pas d'autre classe, seuls des groupes sociaux l'entourent.

Ainsi, le syndicalisme pour être véritablement un phénomène de classe, dans le sens précis du terme, aurait dû se réduire au domaine industriel et ne grouper que les travailleurs salariés dépendants.

En réalité, le syndicalisme était devenu une formation politique ou confessionnelle. Ainsi, la C. G. T. U. se constitua dans le but de rassembler les partisans du communisme, tandis que la C. G. T. continuait de grouper les adeptes du socialisme ouvrier, et que les syndicats jaunes réunissaient les éléments hostiles au marxisme. L'adhésion à l'un de ces groupements était l'effet d'un choix politique. Enfin, la C. G. T. C. avait pour base une option d'ordre confessionnel. Quels que fussent ses intérêts économiques et sa situation sociale l'individu s'affiliait à un syndicat en fonction de sa position politique. Le syndicat tournait ainsi au parti, et l'économie se trouvait envahie par les intrigues politiciennes. Le danger était devenu si grave qu'il fut dénoncé avec vigueur par le Maréchal, lorsqu'il précisa avec fermeté : « Il s'agit de mettre fin à cet esprit revendicatif qui, passant du social au politique et réciproquement, nous a perdus parce qu'il nous a dissociés et décomposés » (1).

Dès la publication de la loi du 16 août, le législateur brisa ce circuit politique-social-économique en prononçant la dissolution des confédérations générales (2). Cette sentence de mort fut précisément motivée par le caractère purement politique de ces groupements.

La Charte devait compléter cette œuvre d'épuration en modifiant la constitution du syndicat, pour en faire un organisme purement économique. Elle stipule, en effet, dans son art. 9 : « Dans une même circonscription pour

(1) 4 juin 1941.

(2) Cf. *infra*.

une profession, industrie ou famille professionnelle et une même catégorie, il sera formé un syndicat professionnel unique » et précise aux termes de son article 10 : « Les syndicats professionnels sont constitués par catégories distinctes de membres ».

Ainsi se trouve très nettement mis en relief le caractère professionnel du syndicat ; celui-ci ne pourra pas déborder le cadre de la profession. Le même mode de constitution est étendu, par l'article 19, aux unions régionales ainsi qu'aux fédérations qui ne réunissent plus tous les syndicats de quelque profession qu'ils soient, mais uniquement ceux de la profession.

Syndicat professionnel, le nouveau syndicat se spécialise encore pour devenir un syndicat de catégorie. Le législateur prévoit en effet la création dans chaque profession d'un syndicat particulier à chacune des cinq catégories qu'il énumère dans son article 10 : employeurs, ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux.

Ce système de groupement par catégories se poursuit à l'étage des unions régionales et des fédérations.

L'apparition du syndicat professionnel de catégorie est riche de signification. Elle traduit le souci du législateur de consacrer le caractère économique, et non plus social ou politique, du syndicalisme. Le fonctionnement d'une entreprise, en effet, est assuré par la coopération de plusieurs fonctions économiques. Le législateur a voulu faire de celles-ci la base élémentaire du premier groupement. De plus, la décomposition du monde industriel en cinq fonctions ou catégories est une vivante protestation contre la thèse erronée de la simplification systématique des antagonismes sociaux. Suivant cette théorie marxiste, le capitalisme doit inéluctablement aboutir à une prolétarianisation croissante des travailleurs, en même temps qu'il réalise une super-concentration des capitaux aux mains d'une minorité toujours plus restreinte de capitalistes. A la limite subsisteront deux postes dans la production : la détention des moyens de production et la fourniture du travail d'exécu-

tion. Ce schéma, rectiligne à dessein, contient toute la dynamique de la lutte des classes. La Charte s'inscrit en faux contre cette doctrine marxiste, en proclamant l'existence de fonctions intermédiaires dont l'importance se trouve précisément mise en relief par l'institution d'un syndicat propre à assurer leur défense.

Notons en plus de cette signification d'ordre théorique, les effets pratiques qu'entraîne cette formule. L'institution de syndicats de catégorie permet de réaliser un amortissement des forces en présence. Isole-t-on deux facteurs de la production ? des conflits éclateront inévitablement entre eux, mettant en jeu la suprématie de l'un sur l'autre. Au contraire il est permis de penser que l'intervention des employés, des cadres et agents de maîtrise estompera l'acuité des conflits, et facilitera leur composition. Un jeu de forces inégales et multiples assurera plus facilement l'équilibre de l'ensemble.

Sa condition juridique

L'intégration du syndicat au sein de la nouvelle organisation dessinée par la Charte, se parachève enfin, par une modification des droits qui lui sont reconnus, et définissent sa condition juridique (1).

Organe secondaire, le syndicat voit ses droits nettement limités. S'il conserve la capacité de contracter, d'ester en justice pour la défense des intérêts propres à la catégorie qu'il représente, sa capacité d'acquérir est considérablement restreinte. La loi de 1920 avait habilité le syndicat à acquérir sans autorisation, à titre gratuit comme à titre onéreux, les biens immeubles comme les biens mobiliers. La Charte apporte à ce régime une double limitation. En ce qui concerne le titre d'acquisition tout d'abord, seules, celles faites à titre onéreux sont permises sans autorisation ; les acquisitions à titre gratuit étant soumises à l'autorisation préalable ; en ce qui concerne l'étendue du droit, ensuite, le syndicat ne pourra posséder désormais que les locaux et

(1) Cf. art. cité. Le syndicalisme sous le régime de la Charte.

biens mobiliers strictement nécessaires à son fonctionnement administratif et à la réunion de ses membres. Le syndicat, s'il conserve la personnalité morale, voit son activité juridique réduite. La capacité minima qui lui est reconnue, correspond à l'ensemble des pouvoirs juridiques qui lui sont nécessaires pour remplir son rôle d'intermédiaire.

L'ensemble de ces modifications apportées à la fonction, à l'organisation, à la constitution ainsi qu'aux droits du syndicat, détermine par lui-même une subordination constitutionnelle de celui-ci, vis-à-vis des organismes corporatifs. Le législateur cependant ne s'en est pas contenté, il a voulu, pour assurer en toute certitude l'adaptation du syndicat au nouveau régime, doubler cette subordination constitutionnelle d'une dépendance fonctionnelle. A cet effet, il institue aux termes de l'article 29 un contrôle des comités sociaux, régionaux et nationaux sur l'activité des unions régionales et des fédérations ; les syndicats locaux, étant placés sous l'autorité des unions et de la fédération, se trouvent soumis à un contrôle indirect des comités sociaux.

Cette surveillance de l'activité syndicale ne constitue pas un contrôle purement formel.

L'article 12 arme en effet le comité social régional d'un droit de sanction. Le comité, aux termes de cet article, a seul pouvoir pour prononcer l'exclusion du syndicat, à l'encontre des membres qui se rendent coupables d'infractions graves ou répétées de la législation du travail ou des règlements corporatifs, ou bien dont l'activité se révélerait contraire à l'intérêt général du pays ou à l'ordre public. Enfin ce contrôle concomitant à l'action et ces mesures d'ordre répressif, se complètent d'un contrôle d'ordre préventif. Il s'agit des directives positives données aux unions et fédérations syndicales par les comités sociaux fonctionnant à leur échelon (1).

(1) Cf. également le rapport introductif de la Charte, stipulant :
« Ils (les syndicats) vivront et fonctionneront sous l'autorité des Comités

Ainsi, une articulation heureuse sera-t-elle réalisée entre les rouages directeurs et les organes de transmission, par le jeu de cette double dépendance constitutionnelle et fonctionnelle.

Les insuffisances de la Charte

Quelque harmonieuse qu'elle soit, la construction syndicale élaborée par la Charte est loin de constituer une œuvre « parfaite ». Si l'enveloppe, en effet, a été modelée en vue d'un ajustage précis, l'âme qui doit l'habiter demeure encore inconnue.

Là Charte a refusé de prendre des options fondamentales touchant la composition des organismes directeurs du syndicalisme. Le législateur suspend sa décision, promettant de se prononcer ultérieurement par voie de décret. C'est ainsi que les conditions dans lesquelles sont formés les nouveaux syndicats uniques, en partant des organisations existantes, seront fixées par décret, de même que la composition et le mode de désignation du conseil d'administration des syndicats professionnels (article 16), ainsi que les conditions de désignation des membres des unions et des fédérations, la composition de ces organismes.

La solution de ces questions est cependant capitale pour l'orientation du nouveau syndicalisme. Un système ne vaut que par les hommes qui l'animent ; la sagesse de ceux-ci peut compenser largement les défaillances du législateur, tout comme leur perversité peut déjouer toutes les précautions prises dans la loi. Or, l'apport du facteur humain dépend étroitement du mode de désignation des hommes qui prendront en main l'instrument forgé par le réformateur.

D'ores et déjà, il semble possible d'affirmer que le mode de désignation auquel s'arrêtera le législateur ne sera probablement pas celui de l'élection. Il a donné ses

sociaux et en s'inspirant de leurs doctrines qui ne sauraient être elles-mêmes que celles du gouvernement ».

fruits et nous les avons goûtés ; aussi les élections de toute sorte, politiques et administratives sont-elles interdites. Sans doute s'arrêtera-t-on au système de la nomination sur présentation. Ainsi que nous l'avons montré, une telle solution offre l'avantage d'un choix opéré en connaissance de cause et conforme à l'intérêt général ; il s'harmoniserait de plus avec le système adopté par la loi Caziot.

Le silence, plein de gravité, du législateur ne s'explique que par le souci de ménager une plus grande souplesse d'application à la réforme qu'il esquisse. Suivant l'opinion de F. Perroux, il est exact d'affirmer que : « L'interprète montrerait un rigorisme excessif en condamnant sans appel cette marge d'indétermination indispensable à la politique du moment » (1).

La Charte est un véritable monument juridique qui engage l'avenir ; il serait donc de la plus folle imprudence de lui ôter toute souplesse d'application en fixant, dès à présent, et d'une façon définitive, les modalités de sa réalisation. Mieux vaut lui conserver son caractère de plan d'ensemble et déterminer les modalités pratiques d'application par des textes qui, lui demeurant extérieurs, pourront se transformer en fonction des nécessités à venir, sans modifier pour autant l'économie générale de la Charte.

Qu'il nous suffise pour l'instant de savoir que le syndicalisme nouveau doit être un syndicalisme intégré dans l'organisation corporative, et de connaître les lignes générales suivant lesquelles cette intégration doit être parfaite. Le législateur a montré la voie en réformant le syndicat ; il reste à l'animer, en choisissant d'après cette orientation les hommes auxquels sera confiée sa direction.

Les Comités Sociaux

La mise en contact des éléments regroupés

Le syndicat, devenu syndicat de catégorie, se contente de regrouper les membres de la profession, d'après leur

(1) Extrait de « La Charte du Travail, son contenu et son esprit ». Art. cité.

fonction économique au sein d'organismes distincts. Il s'agissait donc de compléter cette réforme en établissant le contact entre ces groupements mineurs.

Toute l'œuvre d'intégration du syndicalisme au sein de la Charte se réduit à un travail d'approche et de préparation, exécuté en vue de rendre constitutionnelle la collaboration des facteurs de la production, jadis simplement fonctionnelle. La partie réellement créatrice de la Charte, la solution proprement originale qu'elle apporte réside donc, non dans la transformation du syndicalisme, mais bien dans l'institution d'organes destinés à opérer la fusion de tous les éléments de la profession.

Le législateur a pourtant baptisé sa création d'un nom pauvre de résonnance, comme le fait remarquer F. Perroux, la dénommant « Comité Social ». Cependant le rapport introductif met en relief son importance, qualifiant de « pierre angulaire de la Charte » la création des comités mixtes sociaux, et explique que « le comité social sera pour la profession d'aujourd'hui, pour la corporation de demain le véritable animateur de la vie professionnelle ». M. Belin, alors secrétaire d'Etat à la Production Industrielle et au Travail, à qui revient le mérite d'avoir mis en chantier la Charte a lui-même déclaré que le comité social constitue « l'épine dorsale du nouveau système ».

Leur composition (mixte et paritaire)

Cette importance, le comité social la tire de sa nature même ; il est d'après les propres termes du législateur : « le lien de tous ceux qui concourent à la même production ».

Sa composition se trouve donc automatiquement déterminée. Pour que le comité social soit véritablement « le lien de tous ceux qui concourent à la même production » et pour « qu'en son sein se trouvent réunis tous les membres d'une même profession » (1) il faut évidemment que

(1) Voir le Rapport introductif.

le comité social soit un organisme mixte. L'article 28 stipule en effet : « Le comité social comprend 12 membres au moins et 24 au plus, pris dans les bureaux des syndicats professionnels existants ». Ainsi les catégories, séparément encadrées par les syndicats, entrent en contact dans le comité social. Cependant, ce dernier organisme est de composition tripartite ; les trois groupes égaux de membres sont fournis, l'un par le bureau du syndicat des employeurs, l'autre par les bureaux du syndicat des ouvriers et du syndicat des employés, le dernier enfin par les bureaux du syndicat des agents de maîtrise, et du syndicat des ingénieurs et cadres administratifs. Une double compression se produit donc confondant ouvriers et employés, agents de maîtrise et cadres supérieurs. Cette réduction offre l'avantage d'alléger la composition des comités sociaux et partant de les rendre plus dynamiques, tout en rejetant l'opposition bipartite salariat-capital. Les différences d'intérêt entre ces trois groupements ainsi obtenus, étant plus importantes que les divergences éventuelles entre ouvriers et employés, ou entre ingénieurs et agents de maîtrise, cette réduction ne sacrifie pas à un vain souci de simplification des oppositions vraiment dignes de considération.

Le Comité Social ainsi constitué correspond à l'échelon local ; au-dessus de lui, correspondant aux échelons régional et national, siègent les comités sociaux régionaux et le comité social national. Ces derniers organismes émanent directement les uns des autres, puisque les membres de ces comités sont désignés par le comité de l'échelon inférieur (1). Les comités régionaux et le comité national ne procèdent donc pas des organismes syndicaux correspondants, c'est-à-dire de l'union régionale et de la fédération. Cependant, l'article 29 ajoute : « un certain nom-

(1) « Les membres des Comités sociaux régionaux sont désignés par catégorie, par les comités sociaux locaux. Les membres des comités sociaux nationaux sont désignés par catégorie par les comités sociaux régionaux ». Art. 29, al. 2.

bre d'entre eux (de membres) sont obligatoirement choisis parmi les membres des bureaux des organismes professionnels de l'échelon correspondant ». Ainsi un contact permanent et direct se trouve organisé entre les deux constructions maîtresses de la Charte. Les personnes désignées pour constituer les comités sociaux, participent également au fonctionnement des formations syndicales. La collaboration s'opère donc sans intermédiaire, tout comme dans l'organisation définie par la loi Caziot. Chacun des organismes sera exactement informé de l'activité de son correspondant ; les Comités Sociaux prendront leurs décisions en connaissance de cause, grâce à la présence en leur sein de représentants syndicaux ; cependant que les syndicats, unions et fédérations syndicales assureront l'exécution de ces décisions dans l'esprit qui a présidé à leur adoption. Un échange de services par personnes s'établit ainsi.

De caractère mixte indiscutable, les Comités Sociaux ont reçu le reproche de ne pas être paritaires. L'équilibre des forces en présence, dit-on souvent, n'est pas réalisé car lorsque le Comité siège au complet, les employeurs en forment le tiers et se rencontrent avec le groupe des employés supérieurs en qui ils trouvent naturellement des alliés, cependant que les ouvriers et employés se voient réduits au tiers restant. Cette proposition n'a rien de rigoureusement exact, tout au plus est-elle susceptible d'exprimer une crainte. Il n'est pas certain, en effet, que le jeu de coalition se déroule suivant ces plans ; les ingénieurs et agents de maîtrise exerçant un pouvoir de commandement sont automatiquement rangés aux côtés des détenteurs de la puissance et négligés en tant que force spécifique ayant son caractère et ses intérêts propres.

De plus, le danger ainsi signalé se trouve écarté dans la pratique par l'institution de commissions paritaires. Celles-ci sont de deux sortes, et prévues respectivement par les articles 30 et 31, al. 7. La première est une formation qui demeure extérieure au comité social. Elle est constituée en partie et même en totalité, de membres choisis hors de son sein et recrutés directement, soit dans les conseils des

syndicats, unions et fédérations, soit hors de l'organisation syndicale parmi les personnes désignées par leur compétence et leur intégrité. Ces commissions mixtes ainsi constituées se bornent à un rôle d'étude, portant notamment sur les questions relatives à la pratique et à la propriété du métier, à la qualification professionnelle ou encore à la promotion ouvrière. Elles offrent l'avantage de dégager avec plus de facilité et de sûreté les solutions requises par ces problèmes dont l'importance est loin d'être négligeable.

Plus importantes sont les commissions prévues par l'art. 31, al. 5 qui stipule : « Les questions d'appointements, de salaires et autres, intéressant particulièrement une catégorie, pourront être discutées paritairement entre les représentants de cette catégorie et celle des employeurs » (1).

Dans ces cas précis, le comité lui-même se transforme en commission paritaire et tranche par cette procédure les différends. Ainsi, il ne peut plus être question d'un appointement fourni à l'une des catégories par l'intervention d'une troisième qui, pour n'être pas directement intéressée, se prête avec d'autant plus de complaisance aux marchandages qu'il lui en coûte moins, et que sa manœuvre peut dans un avenir prochain lui rapporter quelque avantage.

Il est donc exact d'affirmer que le Comité Social, organisme mixte se présente encore comme étant paritaire.

La composition mixte et paritaire des comités sociaux met en relief leur importance au point de vue de l'établissement des liens professionnels. Il ne suffit pas de réunir au sein du même organisme les représentants des divers facteurs de la production ; pour assurer leur union effective, il faut encore leur donner l'occasion de collaborer d'une façon active à une œuvre commune. Les attributions dévolues aux comités sociaux sont autant de facteurs d'union.

(1) Cf. l'article de M. Pierre Voirin : « Les comités sociaux par famille professionnelle ou profession » in *Droit Social*, N° XIII (janvier 42) page 26, col. 1.

Le Comité Social, facteur de remembrement

L'importance de l'action comme facteur d'union, est mise en relief par F. Perroux dans sa théorie générale de la communauté dont nous extrayons un passage capital : « Créer une communauté ce n'est pas la décréter, c'est l'aider à naître. On n'y parvient ni en faisant parler des hommes ensemble, en instituant l'un quelconque de ces colloques dont le parlementarisme a répandu l'habitude, ni en lançant des proclamations, en rédigeant des statuts et en agençant des sanctions ; bien plutôt a-t-on chance de réussir en faisant agir des hommes ensemble, en les mettant à une œuvre commune ».

La Charte, très heureusement, rejoint la théorie et se propose de faire agir en commun tous les éléments de la profession. Leur activité, ils la déploieront dans le domaine social en assurant la sécurité de l'emploi, en généralisant la pratique des assurances et des retraites, en mettant au point un régime équitable d'entr'aide et d'assistance, en soutenant moralement, matériellement et intellectuellement les familles, enfin en améliorant les conditions d'existence de tous les membres de la profession. Cette collaboration active, ils la poursuivront dans le domaine professionnel où la conjugaison des efforts de tous, résoudra les questions posées par la formation professionnelle, l'embauchage et le licenciement, l'hygiène et la sécurité de travail.

L'accomplissement de cette immense tâche, c'est-à-dire l'exercice des attributions conférées aux Comités Sociaux, se traduit dans le présent le plus immédiat, par la réalisation de la réforme proposée par la Charte grâce à l'effort de tous les intéressés ; dans un avenir très prochain par l'existence d'une œuvre réalisée en commun et, dans un futur plus éloigné par la mise en place définitive d'une organisation viable parce que animée par la totalité des forces qu'elle se propose de rassembler. Cette signification profonde des Comités Sociaux a été dégagée par le Chef de l'Etat en ces paroles de ferme espoir : « Lorsque dans

chaque entreprise ou dans chaque groupe d'entreprise, patrons, techniciens, ouvriers, auront pris l'habitude de se réunir pour gérer en commun les intérêts de leur profession, pour administrer en commun leurs œuvres sociales, apprentissage, placement, qualification, allocations familiales, secours de maladie, retraites, logements ou jardins ouvriers, il ne tardera pas à se créer entre eux une solidarité d'intérêts et une fraternité de sentiments indestructibles ».

Une telle fusion des activités rétablissant l'unité de la profession, il ne sera pas utile de faire référence à une fiction juridique pour parler de la personnalité de la profession. C'est précisément pour traduire l'existence de la profession en tant qu'entité effectivement existante que l'art. 35 de la Charte, charge le Comité Social de la représenter.

Incarnation de la profession, le Comité Social a le :
« droit d'estimer en justice et d'acquiescer sans autorisation tous les biens meubles et immeubles et faire tous les actes, créer et gérer tous les organismes et institutions nécessaires à son activité » (1).

*L'originalité des comités sociaux en France,
et par rapport à l'étranger*

Ainsi le Comité Social se charge-t-il d'une signification nouvelle ; il proclame sur le plan juridique l'existence de la profession. C'est une innovation proprement révolutionnaire dans l'organisation économique française et une originalité par rapport aux expériences étrangères.

Sans doute, en France, avant la Charte, des liens se formaient-ils entre les organisations syndicales. La réglementation du travail était en majeure partie de nature contractuelle et impliquait ainsi des « prises de contact » entre patrons et ouvriers. Des organismes propres à assurer le rapprochement des facteurs de la production tels que

(1) Art. 35, al. 4.

les commissions mixtes prévues par le Code du Travail (Livre I^{er}-17-31) pour la conclusion des conventions collectives, ou les commissions paritaires de conciliation instituées par la loi du 4 mars 1938, virent le jour. Nombreux sont les auteurs qui qualifient ces formules de pré-corporatives. Cependant, ces organismes mixtes et paritaires ne nouaient que des liens essentiellement fugaces ; ils ne constituaient donc pas de véritables communautés et se trouvaient en conséquence de leur caractère précaire, dépourvus de toute personnalité civile. En somme, ils représentaient le simple lieu de rencontre d'intérêts rivaux et ne pouvaient de ce fait prétendre incarner la profession considérée dans son unité. Au contraire, les Comités Sociaux établissent, ainsi que nous l'avons montré, des liens solides et permanents entre les divers membres de la profession ; ils se présentent donc comme les véritables représentants de leur profession, considérée dans son unité organique. Le Comité Social est bien distinct, en effet, d'une commission mixte réunissant les représentants des syndicats. Ses membres, s'ils sont « pris » dans les bureaux des syndicats ne sont pas pour autant des mandataires de ces derniers ayant reçu délégation de leur part et n'engagent le syndicat que tout autant que celui-ci a ratifié leur conduite. Les membres du Comité social agissent uniquement en qualité de représentants de la profession toute entière ; ils prennent leurs décisions eux-mêmes, en fonction du bien commun professionnel, sans avoir à en référer aux syndicats. Ils commandent au nom de la profession et les syndicats sont tenus d'exécuter leurs décisions.

La profession a donc une incarnation qui lui est propre : le comité social, tout comme les diverses catégories professionnelles ont la leur : les syndicats.

Ainsi apparaît également l'originalité du système français par rapport aux expériences étrangères (1).

Le corporatisme romain, à qui revient le grand mérite d'avoir réalisé le premier en Europe une organisation éco-

(1) Voir sur ce point l'art. de J. Brethe de la Gressaye. In *Droit Social* précité : « La Charte du travail en France et en pays étrangers ».

nomique nettement anti-marxiste, est resté largement syndicaliste. Le syndicat, en effet, y exerce les principales prérogatives du corps professionnel. Incarnant la catégorie qu'il représente, il en défend les intérêts, aménage les conditions du travail en concluant avec le syndicat correspondant des conventions collectives, et perçoit la contribution professionnelle. Les corporations constituent un « état-major économique » réunissant les représentants des syndicats intéressés qui conservent leur qualité de représentants d'une catégorie spéciale, auxquels se joignent des fonctionnaires du parti, en vue d'étudier des projets, de les rapporter et de les présenter à la décision du ministre. Entre les deux constructions syndicales aucune commission mixte permanente n'est instituée. Il n'y a pas d'organismes locaux, régionaux incarnant la profession en son unité et réunissant les formations syndicales.

En Allemagne, au contraire, les syndicats ont vu leur importance réduite dans de notables proportions. Leur esprit marxiste, leur pluralité, contraire aux tendances unificatrices du national-socialisme, motivèrent la dissolution des syndicats ouvriers et la limitation de l'activité des syndicats patronaux au domaine purement économique. La réunion des ouvriers et des patrons fut réalisée au sein d'un nouvel organisme mixte : le Front du Travail, dont l'unique but est d'opérer la fusion des classes. La direction effective de l'économie est assurée par la Chambre de l'Economie du Reich formée de divers organismes et dont la caractéristique principale est d'être constituée suivant le « principe du chef ».

Ainsi l'organisation « standish » allemande, si elle assure la réunion et le contact permanent des facteurs de la production au sein du Front du Travail, n'instaure pas cependant une collaboration active dans la direction de l'économie entre ceux-ci (1).

(1) Pour une étude plus détaillée du corporatisme italien et de l'organisation standish allemande se reporter aux analyses de F. Perroux dans son « Capitalisme et Communauté de travail », 1^{re} partie.

En schématisant à l'extrême on peut dire que le système allemand s'oppose au système italien ; celui-ci établit une collaboration active entre syndicats ouvriers et patronaux sans instaurer de contact permanent entre eux ; celui-là assure un contact permanent entre facteurs de la production par leur simple réunion dans un organisme purement social.

Le système de la Charte opère, par la composition même des comités sociaux, une réunion des facteurs de la production et renforce cette première réunion en confiant à ces comités d'importantes attributions qui impliquent leur collaboration active.

Cette œuvre de résurrection professionnelle réalisée par le législateur n'est cependant pas complète. Si elle crée effectivement toutes les conditions nécessaires au rétablissement des liens professionnels, elle ne prévoit par ailleurs aucune mesure propre à assurer la conservation ou la préservation de ceux-ci. Il est logique d'escompter du rapprochement des diverses catégories professionnelles, ainsi que de leur collaboration active, une forte solidarité ; mais il est plus prudent de prévoir que cette union ne se réalise pas automatiquement. Le rapport introductif de la Charte fait montre d'un bel optimisme en s'exprimant en ces termes : « L'expérience a montré que partout où des hommes de bonne foi se réunissent pour une explication loyale et franche, les oppositions s'atténuent, les malentendus se dissipent, l'accord s'établit dans l'estime d'abord, dans l'amitié ensuite ».

Mais l'atténuation des oppositions, la dissipation des malentendus, l'établissement d'un accord peuvent parfois requérir l'intervention d'une tierce partie qui arbitre les intérêts en présence.

Les insuffisances de la Charte

Ainsi, la Charte ne pouvait éluder le problème du « tiers-départageant » ; il lui fallait nécessairement prévoir dans l'ensemble du mécanisme qu'elle monte, une pièce destinée à éviter les oppositions irréductibles qui risquent

de bloquer son fonctionnement. L'intervention du tiers-départageant était rendue d'autant plus nécessaire que chacune des forces en présence avait reçu une organisation propre à en démultiplier la puissance. Nécessaire, cette réforme était rendue possible par l'ensemble des transformations opérées ; la restauration d'un Etat fort et indépendant, la résurrection de la profession en tant que communauté permettant de dégager le véritable bien commun et d'établir sa suprématie sur les intérêts particuliers.

La présence d'un tiers-départageant au sein du comité social aurait permis à la profession elle-même de concilier ses divisions intestines, sans qu'il lui soit nécessaire de porter ses différends devant un organisme étranger chargé d'arbitrer les conflits collectifs. Le système gagnait ainsi en souplesse et renforçait la personnalité de la profession en lui octroyant une autonomie plus grande.

La Charte cependant ne contient aucune disposition précise à cet égard. L'article 37 se contente de stipuler : « Les pouvoirs publics sont représentés dans chaque comité social national par un commissaire du gouvernement désigné par arrêté du Secrétaire d'Etat au travail et après avis du Secrétaire d'Etat dont relève la profession ou la famille professionnelle intéressée ».

Ce commissaire pourrait jouer le rôle dévolu au tiers-départageant ; cependant, l'esprit de la Charte indique clairement que cet agent du gouvernement est spécialement institué pour assurer la liaison entre comité social et pouvoirs publics. Il est donc un agent de liaison, un intermédiaire qui ne participe pas effectivement au fonctionnement interne du comité. De plus, en admettant même que, dépassant ses attributions de spectateur intéressé, ce commissaire soit amené sous la pression des nécessités à intervenir dans les différends professionnels, cette « adaptation forcée » de la Charte ne constituerait pas cependant, une solution suffisante.

En effet, la question du tiers-départageant serait ainsi résolue à l'échelon national, mais demeurerait entière en ce qui concerne les comités sociaux régionaux et locaux.

L'institution des commissions mixtes, auxquelles nous avons fait allusion, ne répond pas plus à la question posée. Dans l'esprit de la Charte, elles sont formées dans le but de rendre la solution des problèmes professionnels plus aisée et plus rapide par entente directe. Mais, cette souplesse dans la décision ne se réalise effectivement que tout autant que les parties sont décidées en principe à l'accord ; au cas d'une opposition majeure les discussions ne pourront aboutir et la présence de ces « tiers-délibérants » ne remplace en aucune façon l'intervention du « tiers-départageant ».

Enfin la Charte se reposerait-elle sur la constitution tripartite des Comités Sociaux pour assurer l'accord en toutes circonstances ?

Pratiquement, son calcul peut s'avérer exact, cependant cette solution « de fortune » manque totalement d'équité. Un tel système, s'il est vrai qu'il ait été conçu, ouvre la porte aux marchandages les plus vils et les plus dangereux. La politique de la bascule expose aux catastrophes les plus terribles.

De quelque façon qu'on le retourne, le problème du tiers départageant, dont F. Perroux a mis en relief toute l'importance, ne trouve dans le Cadre de la Charte aucune solution positive. La Charte du Travail présente sur ce point une lacune dont la gravité est patente.

Le regroupement des parties à l'occasion de leur travail

Si les Comités Sociaux Locaux, Régionaux et National ont été créés pour assurer la mise en contact et la liaison des membres de la profession groupés par l'organisation syndicale en catégories distinctes d'après leur fonction économique, le législateur ne devait pas cependant ignorer que dans la vie courante, l'exercice de ces fonctions réunit les facteurs de la production au sein de l'entreprise. Une solidarité active règne ainsi dans un cercle d'individus plus restreint que la profession ; dégagée des prises du capitalisme, l'entreprise apparaît comme une communauté

mineure. Si le réformateur n'a pas jugé opportun de faire de cette unité effectivement existante, la base de sa construction, du moins se devait-il de l'y intégrer en la réorganisant en fonction des nouveaux principes dont il faisait application dans le cadre plus large de la profession. Le Chef de l'Etat, dans son retentissant discours de Saint-Etienne, avait marqué toute l'importance de la réforme : « Cette communauté c'est l'entreprise. Sa transformation peut seule fournir la base de la profession organisée qui est elle-même une communauté de communautés ». En effet, quelque soin qu'il ait apporté à la réforme de la profession, le législateur aurait inévitablement manqué son but, si dans le cadre de leur labeur quotidien les membres de l'entreprise n'avaient trouvé l'expression de leur solidarité. Le Comité Social Professionnel unit les facteurs de la production, indirectement, par l'intermédiaire de leurs représentants : l'entreprise les unit directement par leur covivance journalière. Fondamentale et nécessaire dans la logique même du nouveau système, la réforme de l'entreprise présentait en outre l'immense avantage d'être d'une réalisation aisée et immédiate dans la pratique.

Mais cette transformation posait une option importante : réorganiserait-on l'entreprise ou l'établissement ? Deux solutions s'offraient en effet : réaliser une Communauté d'établissement ou une Communauté d'entreprise (1). Le premier système vise uniquement l'unité de production envisagée du point de vue technique, c'est-à-dire en dehors des questions fondamentales touchant la combinaison des prix des facteurs de la production. Il procède à l'aménagement direct des facteurs de la production, compte non tenu de leurs prix. Les choix fondamentaux de l'entreprise sont laissés à l'entrepreneur qui se prononce en dehors de l'intervention des travailleurs d'exécution et des cadres. Il se borne à humaniser le fonctionnement de l'entreprise. Au

(1) Cf. sur cette option capitale l'article de Fr. Perroux dans la revue *Rencontres*, page 173 : Une option capitale : Etablissement ou Entreprise ?

contraire, la Communauté d'entreprise est une solution radicalement révolutionnaire. Elle vise directement l'entreprise considérée du point de vue économique c'est-à-dire comme un centre de calculs de coût et de prix de vente. Elle associe à ces calculs tous les éléments qui participent au fonctionnement de l'entreprise, en mettant à sa tête une commission paritaire : c'est la formule du Betriebsrate, appliquée en Allemagne comme moyen de dépassement du capitalisme (1).

La Charte se prononce pour la première de ces solutions et crée, indépendants de la construction professionnelle, des Comités Sociaux quelle dénomme à tort, en tête du Chap. I du Titre IV : « Comités Sociaux d'Entreprise ». La confusion ainsi opérée se poursuit dans le texte de la loi qui établit une distinction entre Comités Sociaux d'Etablissement (art. 23 et 24) et Comités Sociaux d'entreprise (art. 25) sans pourtant établir une différence sensible entre les deux organismes. La dénomination improprement variable change avec le cadre de l'institution : elle est « Comité Social d'Etablissement » lorsqu'il s'agit d'une entreprise constituée d'établissements qui réunissent plus de cent ouvriers-employés et devient « Comité Social d'Entreprise » lorsqu'il s'agit d'une entreprise comprenant uniquement des établissements dont l'effectif est inférieur au chiffre indiqué ; dans ce cas, le groupement des parties intéressées s'opère dans le cadre de l'ensemble de l'entreprise et le Comité Social ainsi créé est improprement dénommé « Comité Social d'Entreprise ».

Cette question de terminologie, non dénuée d'importance, étant tranchée, il convient d'analyser la valeur de la réforme édictée par la Charte.

Le régime instauré par la Charte frappe l'attention par sa diversité. Cependant que l'article 23 organise obligatoirement la collaboration entre employeurs et salariés au sein

(1) Voir sur ce point l'analyse consacrée par Mlle G. Chaumely sur « La communauté d'entreprise en France et à l'étranger » in Communauté et Economie, 1942.

des Comités d'Etablissement, l'article 25 laisse toute latitude aux parties pour organiser ou non leur collaboration. La différence est uniquement fondée sur la grandeur des établissements ; seuls les établissements dont l'effectif est au moins égal à cent ouvriers-employés sont obligés de créer un Comité Social ; les autres sont libres de n'adopter aucune disposition à ce sujet (1). Il est évident que l'entreprise de petites dimensions constitue déjà par elle-même un cadre favorable et suffisant pour assurer la collaboration des facteurs de la production ; les contacts personnels qu'implique son fonctionnement se passent de toute organisation officielle. Néanmoins il est assez bizarre de trouver une limite définie aussi franchement, et de voir évaluer par un chiffre fixe les nécessités d'organisation variables avec chaque cas considéré. Il eût été plus sage de poser un principe général et de prévoir l'institution d'un organisme spécialement compétent et d'une procédure à suivre, afin de juger de la nécessité de création de ces Comités Sociaux d'Etablissement. De plus, s'il est possible de s'en remettre à l'initiative des parties intéressées, dans l'hypothèse où l'entreprise par ses dimensions ne réclame pas impérieusement la constitution d'un Comité Social d'Etablissement, il est parfaitement vain de rendre cette création obligatoire là où le législateur l'a jugée nécessaire, si l'on n'assortit pas ces prescriptions de sanctions efficaces. Or la Charte qui stipule la création obligatoire des Comités Sociaux dans son article 23, ne prévoit aucune sanction.

Cette incertitude touchant l'application des nouvelles mesures entraînera inévitablement un manque d'homogénéité dans les nouveaux statuts des entreprises.

(1) « La collaboration entre employeurs et salariés est obligatoirement organisée dans les établissements dont l'effectif est au moins égal à cent ouvriers ou employés, au sein de « Comités sociaux d'établissement qui rassemblent le chef d'entreprise et des représentants de toutes les catégories du personnel ». Art. 23 cependant que l'art 25 stipule : « Pour les entreprises comportant des établissements de faible effectif, il pourra être constitué des comités sociaux d'entreprise réunissant le personnel de ces établissements existant dans une même région ».

Peu satisfaisante en ce qui concerne les circonstances de la création de ces nouveaux organismes, la Charte se tient encore dans l'indétermination en ce qui concerne les conditions de leur constitution. L'art. 26 se contente en effet de décider que les « Premiers Comités Sociaux d'Etablissement » seront constitués par les représentants des différentes catégories du personnel de l'établissement, en accord avec le chef d'établissement. Cette incertitude, déguisée trop souvent en procédé politique destiné à conférer à la nouvelle constitution une majeure souplesse, est à notre avis fort compromettante. Les Comités Sociaux d'Etablissement vaudront en effet ce que vaudra la loyauté qui aura présidé à leur constitution : c'est là une vérité première à ne pas perdre de vue pour juger objectivement. Le ministre du Travail insiste donc à bon droit sur le « caractère de sincérité qui doit présider à la formation des Comités » ; encore faudrait-il que des mesures positives interviennent pour déterminer le régime à peine esquissé par la Charte. Le texte de l'article précité pose deux questions majeures : « Les Comités d'Etablissement seront constitués par les représentants des différentes catégories du personnel » ; est-ce à dire que le mode de représentation ainsi prévu par la loi diffère de celui adopté pour les Comités Professionnels dont la composition est tri-partite ? Tandis que l'article 28 relatif à ces derniers énumère nominativement les catégories auxquelles il fait allusion, l'art. 26 ne contient aucune précision à ce sujet, ni aucune référence à l'article 28. La question ne manquera pas d'être agitée par ceux qui redoutent la composition tri-partite. Beaucoup plus dangereuse apparaît l'incertitude laissée par les termes : « en accord avec le Chef d'Etablissement ». Le danger redouté est celui du paternalisme. L'accord nécessaire du chef de l'établissement peut n'être qu'un acquiescement a posteriori, mais il peut également se manifester par une participation active à la désignation des représentants du personnel, notamment sous la forme d'une liste présentée aux travailleurs, liste par laquelle se restreindrait le choix. Les procédés imaginables pour forcer la

main aux catégories subalternes sont trop nombreux. Mieux eût valu fixer une procédure qui permette à chacune des catégories de dégager en toute autonomie ses représentants. Les parties qui s'estimeront lésées refuseront catégoriquement de mettre leur confiance en des personnalités qu'elles ne reconnaissent pas comme leur propre émanation. La gravité du problème appelle donc une décision du législateur et lui interdit de se dérober sous prétexte de concéder une plus grande liberté aux intéressés (1). La collaboration pour être active doit d'abord être confiante.

La Charte cependant, se fait plus précise en ce qui concerne les attributions de ces Comités Sociaux. Elle pose dans l'art. 24 le principe fondamental de la non-immixtion des nouveaux organismes : « dans la conduite et la gestion de l'entreprise ». Cette précision capitale détermine la véritable nature des comités sociaux institués ; ils sont définis par leur attribution, en dépit des erreurs d'appellation, comme de simples comités d'établissement. La nouvelle formule introduite par la Charte ne socialise donc pas l'entreprise. Elle consacre nettement le principe de l'autorité patronale au sein de son entreprise, traduisant ainsi dans les réalités les plus tangibles, la proclamation faite dans son art. 3 aux termes duquel « les employeurs jouissent dans leur entreprise de l'autorité qui correspond aux responsabilités sociales, techniques et financières qu'ils assument ». La fonction économique de l'employeur est donc reconnue par la Charte ; elle est rendue plus sociale, en ce sens que les droits dont elle se compose s'assortissent de devoirs rigoureux vis-à-vis de la communauté. Ainsi le choix de la formule du Comité d'Etablissement par opposition au système de la communauté d'entreprise reste dans le cadre général de la Charte et s'harmonise avec l'ensemble de la construction qu'elle édifie.

(1) Voir l'article de M. Tertgen sur « L'entreprise dans le régime de la charte » in *Droit Social*, numéro précité, et plus spécialement « Le recrutement des Comités sociaux », page 39, col. 1 et 2.

Cette première réduction des pouvoirs opérée, l'art. 26 concède « sous ces réserves elles s'exercent (les attributions) dans le sens le plus large » et donne une énumération destinée à marquer l'orientation dans laquelle ces attributions doivent s'exercer : « Les Comités Sociaux d'Etablissement s'efforceront d'aider la direction à résoudre toutes les questions intéressant la vie sociale du personnel et des familles, de réaliser les mesures d'entr'aide sociale dans le cadre d'activité du Comité local correspondant ». En somme il résulte du texte analysé que les Comités d'Etablissement ne jouissent d'aucun pouvoir de décision ; ils constituent des organes purement consultatifs, bien différents des Comités Professionnels qui unissent les représentants des diverses catégories dans l'exercice du pouvoir professionnel. Ainsi réduits dans leurs pouvoirs, les Comités d'Etablissement se voient encore cantonnés quant au domaine de leur compétence. Aucune intervention ne leur est permise dans les questions purement économiques ; dans le domaine social ils restent étroitement subordonnés aux Comités Locaux Professionnels, dans lesquels ils peuvent développer leur action en vue d'humaniser le travail. Les largesses de l'art. 26 se réduisent en somme à une misère (1).

Les Comités Sociaux sont les « auxiliaires des employeurs » beaucoup plus que les véritables représentants des diverses catégories employées dans l'entreprise. Dès le premier article de l'énumération précitée, cette qualité est marquée : « Les Comités doivent aider la direction ». Il eût été plus profitable de leur conférer le pouvoir de présenter les réclamations, voire les revendications formulées par les groupes qui les ont désignés. Il est intéressant à ce sujet de confronter cette création de la Charte à l'ancienne institution des délégués du personnel.

La fonction principale de ces délégués était essentiellement une fonction de revendication. Le législateur d'alors

(1) Voir F. Perroux : *Entreprise et Communauté de travail in Communauté et Economie*, II. Le comité social comme organe d'une Communauté.

a traité par préterition les possibilités de collaboration que comportait l'institution ; la fonction essentielle des Comités d'Etablissement est une fonction de collaboration ; le Législateur passe sous silence toute possibilité de revendication. Ces oppositions qui nous paraissent violentes, s'expliquent par l'état d'esprit qui préside à l'élaboration des réformes. Tandis qu'en 1936 la question sociale était synonyme de lutte de classes et de revendication, en 1941 on a plus justement reconnu qu'elle signifie paix sociale et collaboration. Mais quelle que soit l'idéologie, elle doit tenir compte en tous temps des réalités élémentaires. La conception de la collaboration qui s'incarne dans les Comités d'Etablissement manque évidemment de dynamisme suivant la remarque de Monsieur Teitgen. Cet auteur regrette cette « minimisation » des Comités d'Etablissement (1) ; il note très opportunément que s'il est souhaitable de distinguer soigneusement les organismes chargés du bien commun, de ceux qui ont mission de régler les conflits d'intérêts particuliers à l'échelon de la profession, il est préférable, à l'échelon de l'entreprise, de confier l'examen des réclamations à l'organisme de collaboration qui est le Comité Social de l'entreprise. « Les intérêts qui peuvent se heurter là, sont en général d'une assez minime mesure pour être justiciables de solutions transactionnelles, et rien ne saurait mieux préparer à la collaboration que la pratique des premières concessions mutuelles ». Ces avantages sont indéniables mais encore faudrait-il pour s'en assurer le bénéfice, que le Comité d'Etablissement soit un organe sensible aux revendications.

L'importance aussi restreinte de ces organismes se répercute sur le plan juridique. Le législateur n'a pas jugé nécessaire d'appuyer l'action des Comités d'Etablissement en leur attribuant la capacité de posséder un patrimoine, le droit d'ester en justice pour défendre leurs intérêts propres, le droit de contracter. Sans la lui refuser explicitement, le législateur ne lui reconnaît pas la personnalité civile. Ce

(1) Cf. article précité.

refus est en effet impliqué par le silence de la Charte, alors que par ailleurs elle prend soin de l'attribuer aux Comités Professionnels. La question est loin d'être purement formelle. Le Comité d'Etablissement dénué de toute personnalité civile se trouve par le fait même dénué de toute ressource financière, ne pouvant posséder ni biens meubles, ni immeubles. Cependant son fonctionnement ne peut manquer d'occasionner des dépenses d'ordre administratif. Qui les couvrira ? Et le danger de paternalisme reparait plus réel que jamais. Le Secrétaire d'Etat au Travail, mesurant la gravité de cette lacune, a demandé au personnel et à la direction, dans une circulaire du 21 novembre 1941, de constituer un pécule « par contributions volontaires » destiné à assurer le fonctionnement du comité.

La timidité et l'incertitude du législateur, si apparentes déjà dans la création de ces Comités Sociaux d'Etablissement, se manifeste encore dans leur mise en place au sein de l'ensemble de la réforme. Cette hésitation n'est en somme que l'écho des divergences de vues qui s'étaient produites entre partisans de la corporation syndicaliste et tenants de la corporation communautaire. La transaction qui était intervenue conciliait du mieux possible les deux tendances en basant l'organisation corporative sur le syndicat, tout en décidant une réorganisation de l'entreprise. Mais s'il était ainsi décidé que les Comités Sociaux Professionnels ne reposeraient pas sur les Comités Sociaux d'Etablissement, rien n'était tranché quant à l'articulation pratique de ces deux sortes d'organismes. L'article 24 contient l'unique disposition touchant ce problème, il stipule : « Ils sont placés sous l'autorité corporative et le contrôle du Comité local de la profession ». L'intégration se réalise de même qu'en matière syndicale par voie de subordination. Cette solution cependant est loin d'être satisfaisante. La seule liaison ainsi établie entre organismes d'entreprise est purement administrative ; elle diffère des liaisons opérées entre les différents Comités professionnels, locaux, régionaux, nationaux ou bien entre les comités et l'organisation syndicale. Dans ces cas, en effet, le contact s'établit par

la présence au sein de l'organisme supérieur, de membres issus de l'organisme inférieur : il y a donc en quelque sorte un contact par personne. Au contraire, les membres du Comité social local n'ont aucun lien particulier avec ceux du Comité d'Etablissement ; leurs relations se réduisent aux besoins du service, à un contact administratif. Il eût été parfaitement possible de prévoir la présence d'un délégué de ces Comités d'Etablissement au sein du Comité social local.

Assez distants de l'organisation professionnelle, ces Comités sont totalement étrangers à l'organisation syndicale. Il est impossible cependant que les nécessités de la vie courante n'établissent pas des relations fréquentes et importantes entre Comités Sociaux d'Etablissement et Syndicats. Le syndicat, en effet, est chargé de la double mission de représenter les diverses catégories de la profession et d'assurer l'exécution des décisions corporatives. Or ces diverses catégories sont intéressées par ces décisions, précisément dans l'exercice de leur fonction ; ainsi bon nombre de stipulations édictées par les Comités Sociaux de la profession ont pour cadre d'application l'entreprise. Il eût donc été avantageux de profiter de l'organisation existante de ce cadre, des Comités d'Etablissement. La liaison de ces organismes au syndicat eût donc rendu les plus appréciables services.

Ainsi mal reliés aux Comités de la profession, séparés de l'organisation syndicale, les Comités Sociaux d'Etablissement ne reçoivent pas une place bien définie dans le plan général de la Charte : leur intégration laisse largement à désirer.

En somme, si les Comités Sociaux Professionnels constituent « la pierre angulaire », « l'épine dorsale » de la Charte, les Comités Sociaux d'Etablissement, par l'incertitude qui pèse sur leur constitution, par la réduction forcée de leurs fonctions par la modicité de leurs attributions ainsi que par leur position mal définie au sein de la Charte, en constituent véritablement « les parents pauvres » (1).

(1) Sur les difficultés de faire vivre une communauté de travail dans

§ 2. — CHARTE

ET RÉTABLISSEMENT D'UNE STRUCTURE COMMUNAUTAIRE

La communauté, si elle repose sur la fusion des activités et des consciences de ses membres, n'instaure pas pour autant un étroit égalitarisme entre ceux-ci ; elle est essentiellement différente d'une « association d'égaux ». Sa structure propre est faite, ainsi que nous l'avons montré, d'un ajustement hiérarchisé de situations ou fonctions complémentaires. La Charte, pour réaliser son projet central, se devait de remettre en valeur, au sein de la profession, le principe hiérarchique et de respecter fidèlement la complémentarité entre les diverses fonctions qui la composent. Le législateur pour mener à bien cette œuvre de restauration de la structure des professions selon le modèle communautaire, a distingué fort heureusement le dessin général de la réforme entreprise, de sa réalisation pratique. En ce qui concerne sa propre tâche, c'est-à-dire l'élaboration de la nouvelle construction, il a tout d'abord fait application des principes généraux de la hiérarchie et de la complémentarité dans la mise en place des organismes créés. Ensuite, il a confié aux intéressés le soin d'aménager leur profession propre, en fonction de la structure particulière de celle-ci. Ainsi les principes généraux se traduisent dans chaque cas particulier par une série de mesures spécifiques.

Nous analyserons donc successivement les traits généraux de la réforme, au sein de la Charte ; les modalités particulières à chaque profession, dans les moyens pratiques de réalisation.

la grande industrie, consulter l'article de G. Dessus consacré à la « Communauté de travail et grande industrie ». L'auteur détermine les obstacles mais indique avec clairvoyance les bases psychologiques et techniques utilisables. Les connaissances pratiques et l'expérience de l'auteur confèrent à l'analyse un intérêt particulier. In Communauté et Economie.

La hiérarchie dans la profession

Le principe de la hiérarchie est présenté par le rapport introductif comme une composante de cet « élément spirituel » qui doit animer la Charte et qui est défini comme « l'aspiration à un ordre nouveau de la Nation où seront assurés : la primauté de la Nation et du bien commun professionnel sur les intérêts particuliers..., le respect d'une hiérarchie fondée sur le travail, le talent et le mérite ». Cette proclamation officielle fait écho à l'appel du Maréchal qui exhortait à Saint-Etienne les diverses catégories de la profession à « se pénétrer de la doctrine d'un bien commun au-dessus des intérêts particuliers ». La Charte, monument capital de la Révolution Nationale, se devait de faire application des principes généraux sur lesquels repose l'ordre nouveau. S'adressant aux membres du Comité d'organisation professionnelle lors de la séance inaugurale, le Maréchal leur rappela que leurs travaux « devront s'accorder avec le plan d'ensemble en voie de réalisation ». Il ajouta que déjà le Conseil National les avait précédés pour étudier l'organisation des Provinces, et que leurs travaux seraient suivis d'autres projets de réforme relatifs à l'organisation municipale. Ainsi la Charte s'insère dans l'immense mouvement qui tend à jeter les bases de la nouvelle Constitution, devant doter le pays d'un « Etat hiérarchique et autoritaire, fondé sur la responsabilité et le commandement s'exerçant de haut en bas à tous les échelons de la hiérarchie ».

La proclamation d'une hiérarchie au sein de la profession se charge d'une signification profonde. Elle réalise en effet un bouleversement de l'échelle de valeurs existante au profit du « général » et du « commun » contre le « particulier » et le « propre ». L'individualisme s'accommode du « chacun pour soi » c'est-à-dire du respect des intérêts particuliers, mais l'organisation d'une communauté commande l'établissement d'un « ordre des autonomies ». Rétablir une communauté c'est instaurer une entité supérieure aux parties et distinctes de leur addition. La

hiérarchie traduit précisément cette spécificité du groupement par rapport à ses composantes ; elle est un moyen par lequel la communauté s'impose, en tant qu'unité effectivement vivante développant des exigences propres. Il y a une hiérarchie, parce que la Nation ne se réduit pas à une somme de régions, parce que la région elle-même est distincte d'une simple addition de communes. Il y a une hiérarchie parce que la famille professionnelle présente des exigences qui ne se confondent pas avec les nécessités de la profession ; parce que la profession existe au-dessus de l'ensemble des entreprises, parce que l'entreprise dépasse le rassemblement de ses diverses catégories et s'impose en tant qu'unité spécifique, à celles-ci. La hiérarchie apparaît donc comme une incarnation de l'intérêt général et du bien commun. Au contraire, l'égalitarisme traduit un état de morcellement et de division en centres distincts, reconnus comme les seules réalités existantes et respectables.

Nombreuses sont les applications du principe hiérarchique réalisées par le législateur dans le dessin général de la Charte. Tout d'abord la famille professionnelle est subordonnée à la Communauté Nationale par la soumission du Comité Social National à l'Etat. Dès son premier article, au titre des principes généraux, la Charte après avoir décidé la création de familles professionnelles, spécifie : « Ces familles et les professions qui les composent sont organisées dans les conditions générales fixées par la présente loi en vue de gérer en commun les intérêts professionnels de leurs membres de toutes catégories et d'apporter leur concours à l'Economie Nationale *selon les directives des Pouvoirs Publics* ». Diverses mesures ont été prévues, en effet, pour rendre l'action de la profession conforme aux intérêts supérieurs de la Nation ; c'est d'abord un contrôle de nature préventive établi par l'article 30 aux termes duquel : « les statuts et règlements du Comité Social National sont approuvés par arrêtés du Secrétaire d'Etat au Travail après avis du Secrétaire d'Etat dont relève la profession ou la famille professionnelle » ; puis un contrôle concomitant à l'action, réalisé par l'intervention du Com-

missaire du Gouvernement au sein du Comité Social National (article 37), commissaire jouissant du droit de veto reconnu par l'article 35 parag. 2 aux Pouvoirs Publics ; l'Etat enfin est armé de sanctions répressives : c'est ainsi qu'il peut ordonner la suspension à l'encontre de l'organisme qui s'avère incapable de remplir sa mission, ou qui refuse soit de prendre une décision, soit d'appliquer un règlement « compromettant ainsi l'intérêt de l'Etat » (art. 16). Plus encore, la dissolution peut être décrétée aux termes de l'article 67 contre les organismes « dont l'activité serait contraire à l'intérêt national ». Ainsi l'application du principe hiérarchique dans les rapports « Profession-Etat » traduit directement la suprématie de la Communauté Nationale, dont l'Etat est le représentant, sur la Communauté Professionnelle représentée par le Comité Social National. Ajoutons que l'Etat influera fortement, dès le démarrage du système, sur l'orientation de l'activité développée par les Comités Nationaux puisqu'il se réserve, aux termes de l'article 70, le droit de désigner directement les membres du premier Conseil d'Administration de tous les organismes corporatifs.

Les rapports entre les Organismes Corporatifs et les Pouvoirs Publics ainsi réglés, le législateur applique le même principe hiérarchique aux relations inter-corporatives. Il prévoit dans son plan d'ensemble deux organisations parallèles et correspondantes : l'organisation proprement corporative et l'organisation syndicale. Tout d'abord l'ensemble des organismes syndicaux est subordonné aux Comités Sociaux Professionnels.

A cet effet une première correspondance est établie entre les organes syndicaux et les organes corporatifs d'après leur circonscription territoriale : la fédération relève du Comité Social National, tandis que les Unions Régionales dépendent des Comités Sociaux Régionaux.

L'article 20 stipule en effet : « Les unions et fédérations assurent la coordination de l'organisation syndicale. Leur activité s'exerce sous l'égide et selon les directions des Comités Sociaux fonctionnant à leur échelon ». Le

législateur institue ensuite un contrôle direct du Comité Social National, en qualité de représentant de la profession entière, sur le syndicat local qui constitue la base de l'organisation professionnelle, en édictant dans l'article 17 l'obligation pour celui-ci de faire approuver ses statuts et ses règlements par celui-là (1). D'une façon générale toutes les mesures précédemment analysées, par lesquelles se réalise la politique d'intégration du syndicat dans la Charte, s'inspirent du principe hiérarchique. Le nouveau syndicat est un organisme essentiellement subordonné aux Comités Sociaux Professionnels. Le législateur devait encore articuler la série de ces organismes professionnels avec les Comités Sociaux d'Etablissement. S'il n'a pas résolu le problème dans son détail, il a du moins marqué nettement la subordination de ces comités aux organismes corporatifs, en les plaçant sous le contrôle du comité local de la profession (art. 24). Il affirme ainsi la supériorité de la profession, en tant que communauté, sur les intérêts de chaque catégorie professionnelle, incarnés dans le syndicat, ainsi que sur les intérêts propres à chaque entreprise exprimés par les Comités Sociaux d'Etablissement.

Ce classement opéré, le législateur devait encore recourir au principe hiérarchique pour articuler les divers Comités Sociaux Professionnels entre eux, de même que les différents organismes syndicaux.

L'article 36, qui fixe les attributions des Comités Sociaux aux différents échelons, confie au Comité National « la haute direction sociale de la famille professionnelle ou de la profession » et stipule, que le Comité Régional exerce son activité « dans le cadre des directives et instructions du Comité National », tandis que le Comité local se borne à appliquer dans sa circonscription les règlements, conventions et décisions de toute nature, arrêtés par les autorités supérieures

(1) « Les statuts et le règlement des syndicats professionnels doivent être approuvés par le comité social national de la profession ou du groupe de professions, à moins qu'ils ne soient conformes à un modèle-type qui sera établi par décret, en Conseil d'Etat ».

de la profession. Le départ des attributions ainsi effectué réalise une compétence « à cascade » intimement liée au principe hiérarchique. Tous les problèmes, à quelque échelon qu'ils se posent, sont résolus par l'autorité supérieure ; seules les questions de peu d'importance reçoivent une solution directe dans leur cadre territorial. Le souci d'établir une hiérarchie solide aboutit donc à une centralisation qui peut paraître quelque peu excessive. La loi Caziot au contraire s'efforce de résoudre directement les problèmes dans leur cadre territorial en instituant un système plus décentralisé dont la souplesse est appréciable (1).

Le souci de rendre cette hiérarchie efficace a poussé le législateur à prévoir l'institution de Commissaires corporatifs assermentés. Ceux-ci sont des agents préposés au contrôle de l'exécution des ordres donnés par les organismes corporatifs. Ils visitent les établissements relevant du Comité Social dont ils sont chargés de faire respecter les décisions. Ainsi, par l'intermédiaire du Commissaire corporatif assermenté, le pouvoir reconnu aux Comités Sociaux est-il effectif. Le Commissaire corporatif est une incarnation originale du principe hiérarchique, un coefficient qui en augmente la valeur pratique.

Le nouveau syndicalisme est lui aussi strictement hiérarchisé. A sa tête se trouve placée une Fédération qui préside à l'activité syndicale, sous la haute direction du Comité Social National, secondée par les Unions Régionales qui se présentent comme « lieutenants » de la fédération à l'échelon régional. Ainsi se trouve consacrée, par une architecture nettement hiérarchique, la suprématie des intérêts les plus généraux sur les intérêts particuliers.

La hiérarchie dans l'entreprise

Suprématie de l'Etat sur les Comités Sociaux affirmant la supériorité de la Communauté Nationale sur la Communauté professionnelle ; suprématie des Comités Sociaux sur

(1) Cf. *infra*.

les organismes syndicaux, affirmant la supériorité de la Communauté professionnelle sur les catégories de la profession ; classement hiérarchique des Comités Sociaux ainsi que des organismes syndicaux, affirmant la supériorité du général sur le particulier ; toutes ces applications du principe de la hiérarchie eussent été insuffisantes si le législateur n'avait étendu ce principe fondamental à l'entreprise, pour y restaurer l'autorité. Loin d'amoindrir la fonction patronale, la Charte devait lui restituer sa signification propre. Il fallait pour cela, faire du patron de l'entreprise, le gardien du bien commun. En d'autres termes, il était indispensable d'assortir ses pouvoirs de responsabilités effectives.

Le Maréchal avait dégagé l'orientation de la réforme, précisant que « un chef d'industrie, un patron, pour mériter le commandement dont il est investi, doit se considérer comme ayant charge d'existence et même en un certain sens, charge d'âme ». C'était là une traduction de son 13^e principe de la Communauté, affirmant que « ni la naissance, ni la fortune ne confèrent le droit au commandement. La vraie hiérarchie est celle du talent et du mérite ».

La hiérarchie qui place le patron à la tête de son entreprise, doit avoir le même fondement que la hiérarchie établie par le législateur entre les divers organismes qu'il a créés : la suprématie du bien commun sur l'intérêt particulier. L'organisation hiérarchique de l'entreprise se présentait donc comme un moyen d'intégrer l'entreprise dans la réforme générale esquissée par la Charte : elle était une des expressions possibles de son caractère communautaire.

Le problème était d'une importance capitale. Le législateur l'a abordé avec timidité ; il se contente de reconnaître dans l'article 2, alinéa 7, que les employeurs supportent des responsabilités sociales, techniques et financières et qu'en conséquence ils doivent jouir, dans leur entreprise, d'une autorité correspondante. Le parag. 8 ne va guère plus loin lorsqu'il stipule : « La fonction patronale impose le devoir de gérer l'entreprise pour le bien commun de tous ses membres » ; il reprend, sans leur donner pour autant plus de force, les termes qu'il emploie tout au début

lorsqu'il pose en principe que « toutes les personnes participant à une activité professionnelle jouissent de droits et assument des devoirs » (1). Le législateur se borne donc à un rappel, qui pour être très opportun et inséré dans un texte de loi, ne transforme pas le devoir moral en obligation juridique. De plus, en l'absence de toute sanction précise, le chef d'entreprise qui entend n'envisager l'intérêt de son entreprise que sous l'angle éminemment restreint de son intérêt propre, pourra persévérer en toute tranquillité. Ainsi que le souligne avec force F. Perroux : « un texte juridique n'est pas une leçon de morale. Un devoir dès qu'il est consacré par le droit s'appelle obligation. S'il est dépourvu de sanctions, il rentre dans l'ordre moral qui produit souvent indirectement des effets de droit, mais qui, en tout cas, reste parfaitement distinct de l'ordre juridique ».

Pour reprendre les termes de l'auteur, le législateur s'est cantonné dans « un moralisme qui ne suffit pas ».

Le problème de la hiérarchie au sein de l'entreprise était avant tout celui du fondement de cette autorité ; la Charte ne l'a pas résolu positivement. La fonction patronale demeure liée à la notion de propriété ; ce n'est qu'accessoirement, au cours de discussions intéressées, que le patron présente la fonction qui lui est dévolue (par succession) comme étant essentiellement sociale (2). Dans la pratique courante, l'alliance de la direction et du patrimoine privé continue de fausser le jeu de la fonction patronale.

La Charte a fait application du principe posé par le Maréchal établissant la hiérarchie sur le talent et le mérite, mais en matière syndicale. L'article 16 en effet, énumérant

(1) Art. 2, al. 1.

(2) Cf. l'art. précité de F. Perroux sur l'Entreprise et la Communauté de travail. L'auteur y distingue trois types qui se sont succédés : le maître tout d'abord, dont le pouvoir procède de la propriété ; le patron ensuite, dont le pouvoir économique se rattache à la domination sur le marché, et le chef économique dont le pouvoir doit se fonder sur la compétence technique jointe à la connaissance du métier de chef.

F. Perroux développait cette succession de types lors d'une conférence donnée à l'amphithéâtre Descartes à la Sorbonne le 4 juin 1942.

les conditions à remplir par les candidats au Conseil d'Administration du syndicat, apporte une seule modification notable au régime institué par le Code du Travail, et d'une façon générale, rend l'accession à ce poste plus difficile. Il impose au candidat l'exercice de la profession depuis cinq années au moins, dont deux ans dans la circonscription du syndicat. Cette nouvelle condition est une garantie de compétence : l'individu témoigne de son talent et de son mérite par son expérience. De plus, la condition d'âge est aggravée : le candidat doit avoir 25 ans ; la majorité ne suffit plus. Les autorités auxquelles sera confiée l'administration du syndicat seront donc aptes à exercer leur fonction.

Cette réforme a été précisément réalisée en un point où elle présentait la moindre difficulté, la question de la propriété des moyens de production ne se posant pas en matière syndicale ; néanmoins, elle eût été très opportune dans le domaine de l'entreprise. L'appel adressé par le Maréchal aux ingénieurs à Saint-Etienne, dans lequel il rappelle : « vous n'êtes pas seulement des techniciens, mais des chefs » et conseille « comprenez bien le sens et la grandeur du nom de chef » aurait dû être entendu et médité également par les patrons. La Charte aurait dû s'en inspirer plus profondément et faire apparaître par une série de mesures positives ce type qui doit marquer les temps nouveaux : le chef économique (1). La notion de chef écono-

(1) On trouvera une excellente description de ce type nouveau dans l'article H. Culman « Le chef responsable de la profession » in *Communauté et Economie*. Après avoir remarqué que le régime économique d'avant-guerre a connu trois catégories d'hommes qui par leurs fonctions se rapprochaient du chef de profession (à savoir le président ou le grand fonctionnaire syndical, le gérant d'entente et le grand patron) l'auteur analyse les traits caractéristiques qui définissent le chef responsable de la profession.

Il montre comment celui-ci se situe entre le chef d'entreprise et l'homme d'Etat.

Avec le chef d'entreprise il partage le « sens de l'affaire » et en particulier le souci de la clientèle. Il doit suivre une politique d'expansion s'ingéniant à susciter de nouveaux besoins et à découvrir des produits nouveaux ; il doit encore s'efforcer de prévoir les changements de mode et les évolutions à long terme.

mique traduit en effet, dans toute sa pureté, le principe de la hiérarchie en dehors de toute altération apportée par la notion de propriété des moyens de production. Pour être essentiellement hiérarchique, la Charte se devait de scinder courageusement les deux notions de hiérarchie et de propriété : l'entreprise, pas plus que la profession, ne doit être considérée comme la chose de tel ou tel individu. En tant que communauté, elle est exclusive de toute appropriation privée ; elle est la chose de tous, c'est-à-dire le bien commun de ses membres.

Hiérarchie et Collaboration

Mais au-delà du problème de l'entreprise, le principe de la hiérarchie posait un problème plus grand. Le nouveau régime instauré par la Charte, régime qui se veut hiérarchique, est également fondé sur la collaboration constitutionnelle des parties intéressées ; dès lors une question capitale se pose : celle des rapports entre la hiérarchie et la collaboration. Les deux notions ne sont pas antithétiques et la solution doit être recherchée dans leur articulation harmonieuse. Tout le problème consiste à éviter précisément la bureaucratisation de cette hiérarchie en écartant l'oppression systématique du « bas » par le « haut ». Si la hiérarchie établit une autorité, elle doit se garder de l'isoler des éléments qu'elle dirige. Un échange de services

Mais le chef de profession dépasse largement ce chef d'entreprise pour s'apparenter avec l'homme d'Etat. A ce dernier il emprunte la capacité de penser le général et l'intérêt public par delà les questions de rentabilité propres à la profession qui lui est confiée.

« En même temps qu'il pense sa profession en elle-même comme un vrai patron, le chef de profession doit donc aussi la penser par rapport aux consommateurs qu'elle sert, aux autres professions qu'elle touche, domine ou prolonge, à l'économie nationale et internationale, ce qui à certains égards l'apparente à l'homme d'Etat ».

Ayant dégagé les vertus cardinales qui font un chef de profession, H. Culman aborde le problème éminemment pratique du recrutement et donc de la formation des jeunes chefs.

La valeur de cet article et son intérêt d'actualité ne sont pas niables.

entre le « haut » et le « bas » doit nécessairement s'instaurer pour relier les deux extrémités et animer ainsi le corps professionnel dans son entier.

Cette nécessité vitale a été fermement affirmée par le Maréchal dans le message qu'il lança au peuple français le 11 octobre 1940 : « Le caractère hiérarchique du nouveau régime est inséparable de son caractère social ». Pour établir cette collaboration du « haut » avec le « bas » et mettre en pratique ce grand principe, le Maréchal indique la voie à suivre dans son grand discours de Saint-Etienne : « Tous les travailleurs, qu'ils soient patrons, techniciens, ouvriers, sont aux prises chaque jour avec des difficultés nouvelles. Il est donc urgent qu'ils aient la possibilité de défendre leurs intérêts légitimes, d'exprimer leurs besoins et leurs aspirations ». Ainsi l'autorité placée à la tête de la profession, ne perdant pas contact avec les réalités du moment, ne verserait pas dans l'arbitraire. Loin d'imposer un « tout fait » sans correspondance aucune avec les nécessités ressenties, l'autorité édicterait un régime adapté aux circonstances. Au lieu d'être éloignées des problèmes à résoudre de toute la longueur de leur bureau, les autorités garderaient le contact avec la réalité la plus concrète.

La réalisation de tels principes impliquait deux séries de dispositions positives : la première touchant aux fonctions des organismes syndicaux ; la seconde concernant le mode de désignation des organes destinés à assurer la représentation des intéressés et de ceux préposés à la direction de la profession. Ainsi que nous l'avons montré, le syndicat eût rendu les plus grands services, s'il avait été doté d'attributions plus importantes vis-à-vis de la défense des intérêts et de l'expression des besoins et aspirations des catégories professionnelles. Il doit déborder ce rôle trop étroit d'encadrement des intéressés qui risque de tourner à leur domestication. Le syndicat, s'il est un auxiliaire des Comités Sociaux, ne doit pas en être le serviteur dévoué ; sa fonction, il doit l'exercer aussi franchement dans le sens ascendant que dans le sens descendant. Enfin, le législateur est encore à temps pour se prononcer sur la seconde ques-

tion posée. Il peut facilement adopter un mode de désignation tel, qu'il place à la tête des organismes représentatifs et des organismes directeurs, des personnalités assez fortes et éclairées pour orienter sainement le fonctionnement du système qui leur sera confié. Ces lacunes grandement regrettables de la Charte doivent être comblées pour que l'autorité devienne un gage efficace de liberté. Sans doute les faiblesses de la Charte en face de ce grave problème de la hiérarchie s'expliquent-elles par l'incertitude qui règne encore dans le domaine politique. La constitution du nouvel Etat aurait, par sa promulgation, dégagé en cette matière des principes généraux qu'il eût été facile d'appliquer au domaine professionnel. Le problème de l'autorité, donc de la hiérarchie n'est soluble que par options politiques. Il était impossible au Comité d'Organisation Professionnelle de les prendre d'ores et déjà et d'engager ainsi, si peu que ce fût, la réforme constitutionnelle. Aussi n'est-il pas vain d'espérer, comme conséquence de la réforme qu'élabore lentement la Commission de la Constitution, la solution complète et définitive de ce problème capital.

La complémentarité

Si la hiérarchie qui s'établit entre les personnes doit se fonder sur le talent et le mérite (1), celle qui classe les organismes institués par ordre d'importance doit reposer sur leur valeur relative, estimée en fonction du but visé par l'ensemble et compte tenu de la participation des autres. En d'autres termes, la hiérarchie établie par le législateur dans sa construction, est fonction de la complémentarité. Cette dernière notion implique en effet l'idée d'un ensemble d'éléments concourant, comme un tout organique, à l'obtention d'un résultat commun. La complémentarité évoque par conséquent les notions d'efficacité relative, base d'une hiérarchie, et de concours ou de collaboration. Ainsi,

(1) Cf. Principes de la Communauté (Maréchal Pétain) in *op. cité* : *La France Nouvelle*.

le législateur devait-il compléter son œuvre de restauration structurelle en dégageant les principales applications du principe de la complémentarité.

La première et plus importante de celles-ci est l'idée d'une économie de concours par opposition à une économie de libre concurrence. Conformément au 14^e principe de la Communauté posé par le Maréchal : « L'économie d'un pays n'est saine que dans la mesure où la prospérité des entreprises privées concourt au bien général de la Communauté ». La Charte devait définir le « cadre » dans lequel s'exerce en pratique cette collaboration ; la fin qu'elle doit atteindre ; ainsi que les personnes qui y sont tenues (1).

La complémentarité et l'économie de concours

Le cadre de la collaboration entre les parties avait été défini, dans le régime antérieur, par la loi du 31 décembre 1936 comme étant celui instauré par la sentence arbitrale qui devait établir une « atmosphère de collaboration dans le respect des droits mutuels des parties : droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale ». Cet ensemble de droits constituait donc le cadre juridique général de la collaboration. La Charte modifie notablement ce milieu juridique. Au respect exagéré des droits des parties, elle substitue une stricte hiérarchie. Par l'intermédiaire de l'autorité professionnelle, les droits privés seront réduits dans la mesure nécessaire au bon fonctionnement du nouveau système. Ainsi le développement de l'activité économique n'est pas étroitement endigué, borné par un réseau de droits intangibles ; elle s'exerce en pliant à ses nécessités les intérêts particuliers. Le cadre juridique acquiert de ce fait une souplesse plus grande due à une somme de concessions volontairement consenties, ou le plus souvent imposées. Le nouveau cadre de la collaboration hiérarchique, se caractérise encore par sa légalité. L'alinéa 2

(1) Voir sur ce point l'article de M. Paul Durand : « Idéologie et technique de la Charte » in *Droit Social* (janvier 42).

de l'article 2 stipule en effet que toutes les personnes participant à une activité professionnelle « sont soumises aux lois et règlements professionnels généraux ainsi qu'aux décisions corporatives ». Tandis que l'activité des individus, dans le régime antérieur à la Charte, se déroulait sous les prescriptions du Droit Commun, la Charte prévoit une législation corporative c'est-à-dire émanant de la profession elle-même et spécialement conçue et édictée pour elle.

Ainsi le nouveau cadre de la collaboration apparaît comme un statut objectif, largement indépendant de la volonté et des intérêts individuels et traduisant les nécessités générales de la profession. Cadre plus souple, parce qu'il est dégagé de l'emprise des intérêts particuliers, il apparaît cependant plus restreint parce qu'il se modelant sur les particularités propres à la profession. Un troisième trait achève de caractériser ce cadre. Tandis que la loi du 31 décembre 1936 fait allusion aux seuls droits, la Charte s'efforce de faire revivre leur contre-partie : les obligations, les responsabilités. Elle tente ainsi de mettre en application le deuxième principe de la Communauté « Reconnaître à l'homme des droits sans lui imposer des devoirs, c'est le corrompre, lui imposer des devoirs sans lui reconnaître des droits, c'est l'avilir ». Hélas, le législateur s'en est tenu ici encore à un « moralisme qui ne suffit pas » ; cependant l'affirmation du devoir constitue une nouveauté par rapport au régime antérieur, nouveauté qui dans un avenir très proche pourra se traduire par des mesures idoines. Si le cadre ainsi défini est plus souple, plus restreint que le cadre antérieur, il est aussi plus sévère. Ainsi que le note P. Durand dans l'un de ses articles : « La liberté syndicale a disparu par l'institution d'un syndicat obligatoire et unique, le droit syndical s'est profondément transformé ». D'autre part, des idées nouvelles apparaissent : primauté de l'Etat, autorité, responsabilité, qui reflètent dans le domaine professionnel l'évolution intervenue dans la Société politique.

Dans ce cadre juridique ont été créés des cadres institutionnels pour rendre active la collaboration ainsi définie ; ce sont essentiellement les Comités Sociaux Professionnels

et les Comités Sociaux d'Etablissement. Les membres de la profession, réunis dans ces cadres institutionnels et développant leur activité dans ce cadre juridique, l'objectif visé par l'établissement de la collaboration aura toutes chances d'être atteint. Ce but est assigné d'une façon claire et précise par le Rapport Introductif de la Charte : « La Paix Sociale est le but suprême ». La Charte dans ses articles 1 et 2 fait bien allusion aux effets économiques de la collaboration, en stipulant que toutes les familles professionnelles sont tenues « d'apporter leur concours à l'économie nationale », néanmoins son souci primordial n'est pas rivé à une question de productivité. Elle se présente avant tout comme une loi destinée à résoudre la question sociale. Mettre fin à la lutte sociale est son but principal ; elle le réalise positivement en instituant la collaboration constitutionnelle des facteurs de la production. Ainsi orientée, la collaboration s'exercera principalement dans le domaine social afin d'assurer le mieux être des travailleurs que celui de leurs familles. De cette façon seront neutralisés tous les ferments qui suscitaient la lutte des classes. Mais cette fin de la collaboration exige le concours de toutes les forces de la profession. L'article 2 pose en principe que « toutes les personnes participant à une activité professionnelle... ont le devoir de pratiquer loyalement, à l'égard des autres membres de la profession, la collaboration et la solidarité qui sont les principes essentiels sur lesquels repose l'organisation corporative » et l'article 23 stipule « la collaboration entre employeurs et salariés est obligatoirement organisée... »

Mais ces stipulations ne sont en réalité qu'une indication ; elles doivent être largement étendues. Comme les individus et les entreprises, les catégories professionnelles sont tenues de collaborer, et partant, les syndicats qui les représentent, les comités sociaux qui les réunissent ; la profession et les familles professionnelles sont elles-mêmes tenues de conjuguer leurs efforts avec l'ensemble des organismes existants ; les Comités Sociaux Nationaux réalisent ainsi la collaboration, au plus élevé des échelons de la hiérarchie.

Cette transformation d'une vieille économie de concurrence, placée sous le signe du chacun pour soi, en une économie nouvelle de concours, organisée suivant le principe de la complémentarité, constitue une application majeure de ce principe qui en commande d'autres, de moindre importance. C'est ainsi que pour rendre possible la collaboration des divers organismes précédemment énumérés, le législateur a conféré à chacun des attributions et des pouvoirs propres, qui doivent nécessairement se conjuguer pour avoir un sens. Les Comités Sociaux Professionnels sont complémentaires. Le Comité National accomplissant une fonction de direction cependant que les Comités régionaux et locaux facilitent cette tâche de direction en adaptant les décisions prises aux nécessités particulières de leur ressort. La complémentarité ainsi instituée, si elle ne réalise pas une spécialisation de chaque organisme dans une matière déterminée, aboutit à l'établissement d'une chaîne de relais étroitement dépendants les uns des autres. Le même système est adopté dans l'organisation syndicale où les attributions dévolues respectivement à la Fédération, à l'Union et au Syndicat se complètent les unes les autres et constituent une seule fonction de représentation. Ainsi, l'organisation professionnelle et l'organisation syndicale se trouvent liées par les liens de la complémentarité, la première correspondant à une fonction de direction de la profession considérée dans son ensemble, cependant que la seconde correspond à une fonction de représentation des diverses catégories de la profession. De même que la hiérarchie, la complémentarité relie les Comités Sociaux entre eux et les organismes syndicaux entre eux, comme elle relie aussi les Comités Sociaux et les organismes syndicaux. L'articulation de l'ensemble est précisément rendue possible par la complémentarité qui en relie les différentes parties.

La complémentarité dans la Charte et dans la réalité

Soucieux de donner à sa construction une structure basée sur la complémentarité, le législateur s'est montré

respectueux de la complémentarité existant dans la réalité. Deux plans en effet peuvent être théoriquement distingués : d'une part le système créé de toutes pièces par le réformateur, c'est-à-dire les organismes qu'il conçoit, les liaisons qu'il établit entre eux, les pouvoirs qu'il leur confère, le mode de constitution qu'il fixe ; d'autre part la réalité à laquelle sa création doit s'appliquer, en notre matière : la profession telle qu'elle existe, telle qu'elle est constituée. Il serait donc inutile que le législateur prévoie une complémentarité telle, que sa construction ne puisse s'adapter à la réalité qu'il se propose d'organiser. Il faut donc qu'il respecte fidèlement dans son dessin les contours de la matière donnée et adapte la structure de sa construction à la structure de la profession ; une concordance doit exister nécessairement entre complémentarité dessinée et complémentarité existante.

Pour assurer cette concordance, le législateur devait prendre pour base de ses travaux, la réalité économico-sociale désignée par la structure générale de l'économie comme étant l'unité fondamentale. Il prenait ainsi un point de repère qui lui assurerait la correspondance entre l'ensemble des traits de son moule juridique et le relief de la matière à laquelle il devait l'appliquer.

Ce point de repère (base de la Charte), le législateur l'a fort heureusement choisi en s'arrêtant à la famille professionnelle. Le premier article de la Charte prévoit en effet que « les activités professionnelles seront réparties en un nombre déterminé de familles industrielles ou commerciales ». Quelles que soient les incertitudes laissées par une absence totale de définition et par un flottement du vocabulaire (qui emploie indifféremment les termes : famille industrielle et commerciale ou famille professionnelle), on doit entendre par là « un ensemble d'activités et d'intérêts professionnels groupés d'après leurs affinités ».

L'essence de la famille professionnelle est donc constituée par la complémentarité qui établit des liens entre un certain nombre de fonctions déterminées. La famille professionnelle est fonction de l'intensité de la complémen-

tarité ; suivant la solidité des liens qui existent entre telle et telle activité économique, elles feront ou non partie d'une même famille. L'apparement des professions a pour seul critère la complémentarité. Il est dès lors évident que le classement des professions en familles se présente comme une tâche excessivement délicate à accomplir dans la pratique, car la complémentarité n'est pas l'exception mais la règle (1). Si le législateur peut se contenter du principe, l'organe chargé de l'application de la Charte devra tabler sur des degrés. Néanmoins le réformateur sera certain, que les organismes créés par lui dans le cadre de la Famille Professionnelle et entre lesquels il a, par un judicieux départ de compétence, établi une complémentarité active, correspondront point par point à la réalité concrète. De cette manière la complémentarité incluse dans sa construction traduira effectivement celle qui existe dans les faits.

Enfin, une dernière application du principe fondamental est faite en matière syndicale. Jadis, ainsi que nous l'avons montré, le syndicat était réduit à un moyen d'expression de tendances politiques ou confessionnelles, perdant ainsi toute signification économique. Le législateur a fort sagement reconnu que la profession était composée d'un certain nombre de fonctions économiques et qu'il était opportun de doter celles-ci d'une organisation propre.

Ramenant le syndicalisme dans le domaine économique, il lui a confié la représentation de ces diverses catégories. Ainsi la complémentarité qui existe entre les organismes syndicaux traduit la complémentarité technique qui relie les différentes fonctions de la profession. Le syndicat de catégorie, de même que la famille professionnelle sont des applications de la complémentarité.

(1) Cette difficulté est signalée par F. Perroux qui écrit : « Cette difficulté, l'ancienne C. G. T. l'a éprouvée quand elle s'est intéressée aux groupes d'industries qui devaient servir de base à sa planification. Le gouvernement italien l'a rencontrée quand il lui a fallu concevoir et mettre au point les corporations de catégorie. Et les collaborateurs du Dr Schacht ont dû faire face à des complications analogues quand ils ont opéré la réforme de 1934 concernant les groupes économiques ».

Les insuffisances de la Charte

Cependant ces mesures ne suffisent pas à elles seules pour résoudre tous les problèmes posés par la complémentarité. Ainsi, l'institution des familles professionnelles ne suffit pas à solutionner toutes les questions d'ordre interprofessionnel. Les rapports entre les différentes activités professionnelles sont éminemment complexes : telle activité présentera des affinités plus marquées vis-à-vis de telle autre, mais n'en conservera pas moins des relations importantes avec un grand nombre d'autres ; parmi ces liaisons, seules les plus importantes décideront de son rattachement au Comité Social d'une famille professionnelle déterminée. Ses rapports avec les branches réunies dans le ressort du Comité Social National seront normalisées, cependant que ses relations avec les branches constitutives d'une autre famille resteront largement indéterminées. La Charte consacre à l'organisation interprofessionnelle le chapitre 4 de son titre quatrième. Elle confie la solution des questions interprofessionnelles aux « Bureaux des Comités Sociaux, des familles professionnelles existant à un même échelon, soit au cours des réunions occasionnelles de la totalité ou d'une partie de ces bureaux, soit d'une manière régulière par la réunion de ces bureaux constitués en Comité Social interprofessionnel » (1). Elle prévoit la formation de ce Comité interprofessionnel dans chaque région ; quant à l'échelon local, la création du Comité interprofessionnel est subordonnée à l'intervention du Secrétaire d'Etat au Travail après avis du Comité interprofessionnel régional (2). L'article 43 stipule : « Les Comités Sociaux interprofessionnels réalisent la liaison entre les Comités de Familles professionnelles, et sont compétents dans la limite générale des attributions des Comités Sociaux pour les questions communes aux différentes familles ». L'institution de ces organismes interprofessionnels complète l'institution des familles profes-

(1) Cf. art. 41, al. 1.

(2) Cf. art. 41, al. 3.

sionnelles en exprimant les liaisons secondes que la complémentarité établit entre toutes les branches d'activité. L'interdépendance économique démultipliée par les progrès de la division du travail se traduit par une complexité accrue des relations économiques. La complémentarité pour être susceptible de degrés n'en demeure pas moins une règle générale.

Si cet ensemble de solutions apparaît satisfaisant, il est un grave aspect de la complémentarité que la Charte se refuse catégoriquement de traduire : nous voulons parler de la complémentarité qui unit intimement les problèmes sociaux et les problèmes économiques.

Le taux des salaires, par exemple, se présente à la fois comme problème économique et social ; il définit en effet le niveau de vie du travailleur et constitue le prix d'un des facteurs de la production. Il en est de même du chômage qui provient soit d'une mauvaise organisation économique soit d'une crise économique et qui influe directement sur la condition sociale de l'ouvrier. Ainsi que le note F. Perroux : « Il n'est peut-être pas une seule question sociale qui sans s'épuiser en termes de prix, ne puisse être clairement repérée et posée en ces termes » (1).

La loi du 16 août 1940, qualifiée de provisoire, rappelait nettement son caractère dans l'article 2 : « à titre provisoire et jusqu'à l'établissement définitif de l'organisation professionnelle, il sera créé dans chaque branche d'activité industrielle ou commerciale dont la situation rendra cette création urgente, un comité d'organisation ». Cependant la Charte dispose dans son article 4 : « L'organisation professionnelle est appelée à connaître de tous les aspects sociaux et économiques de l'activité économique » mais elle ajoute aussitôt : « Toutefois en raison des circonstances et sauf exceptions prévues à l'article 39 les questions d'ordre économique resteront, jusqu'à ce qu'il en soit décidé autrement, dans les attributions des Comités d'Organisation en application de la loi du 18 août 1940 ». Ainsi le législateur tenait

(1) Extrait de l'article cité in *Rencontres* (6 et 7).

à indiquer qu'il avait nettement aperçu la complémentarité des deux aspects économique et social des problèmes professionnels. Il avait eu la prudence de réserver l'avenir lors de la promulgation de l'organisation purement économique de la production et prenait la précaution de faire le point lors de la publication de la Charte. Dans le rapport introductif de la Charte, il donne les raisons de la mutilation à laquelle il se livre en déclarant « que seul le souci de ménager les étapes et de construire avec fruit n'a permis jusqu'ici de réaliser les corporations que partiellement » et marque une fois de plus son intelligence de la complémentarité en décidant que « ces corporations ne se réaliseront que dans une heureuse articulation des liens sociaux et des intérêts économiques d'un même groupe de professions » (1).

La complémentarité n'est donc ni méconnue, ni contestée. On peut dire au contraire que le législateur s'en montre excessivement respectueux dans la conduite de sa réforme. Ainsi qu'il le souligne à deux reprises, il se soumet aux circonstances ; seule une explosion de volontarisme eut expliqué une solution simultanée et apportée d'emblée aux deux problèmes. Le succès de la réforme finale dépendait essentiellement de la « maturation de la question sociale ». C'était là que résidait la première complémentarité entre aspect social et aspect économique des problèmes professionnels. Ainsi la politique réformatrice dénote-t-elle une grande souplesse qui s'accorde harmonieusement avec la complexité instaurée par la complémentarité dans le domaine réel.

Pour l'instant, la conduite de la réforme entreprise par la Charte aboutit à une complémentarité nouvelle, celle qui doit relier l'activité des Comités Sociaux à celle des Comités d'organisation. L'article 78 dispose : « une liaison sera établie entre les Comités provisoires d'organisation, créés en application de la loi du 16 août 1940, et les Comités Sociaux institués par la présente loi, afin de réaliser l'harmonie et l'adaptation réciproque des mesures sociales et écono

(1) Voir le Rapport introductif de la Charte.

miques ». La liaison ainsi établie est réciproque : d'une part, des délégués du Comité d'Organisation Economique siègeront dans les Comités Sociaux Régionaux et Nationaux avec voix consultative ; d'autre part, un représentant des Comités Sociaux Nationaux siègera dans les Comités d'organisation intéressés. Il ne s'agit donc pas de rapports organiques tels que les réaliserait la corporation, mais plus exactement de contacts d'information et de discussion. Cependant, ces contacts ne sont pas suffisants pour éviter tout frottement entre les deux organisations : le cas peut se présenter, en effet, d'une opposition des programmes dressés par chacune d'elles. Il n'est pas impossible de supposer la conception de la part du Comité d'Organisation d'un programme de normalisation entraînant des répercussions profondes dans l'emploi de la main-d'œuvre, dans la rémunération, dans la formation professionnelle, alors que la formation professionnelle, la rémunération et l'emploi de la main-d'œuvre avaient fait l'objet d'un projet au sein du Comité Social. La question se pose alors de savoir lequel des deux programmes doit l'emporter et partant, de savoir quelle sera l'autorité chargée de l'arbitrage.

Ces difficultés ne sont pas les seules. Beaucoup de compétences avaient été primitivement attribuées aux Comités d'Organisation, notamment en ce qui concerne « l'emploi de la main-d'œuvre ». Cette dénomination générale renferme les pouvoirs les plus étendus. La parution de la Charte qui investit ces Comités Sociaux de toutes compétences en matière sociale doit sans doute être interprétée comme abrogeant toute attribution d'ordre social et professionnel reconnue aux Comités d'organisation. Mais cette abrogation peut encore donner lieu à discussion (1).

(1) Pour une analyse plus détaillée des rapports existant entre Comités d'organisation et Comités sociaux, se reporter à l'étude de G. Izard : « Comités provisoires d'organisation et comités sociaux. La loi du 16 août 1940 et la Charte du Travail » in *Droit Social* N° XIII, janvier 1942.

§ 3. — LA CHARTE
ET LA RÉSURRECTION D'UNE CONSCIENCE DU NOUS

Que les membres de la profession soient intimement liés par une action développée en commun, que leurs activités s'ajustent suivant une structure hiérarchique et respectueuse de la complémentarité qui les enchaîne, la profession n'apparaît pas pour autant comme une communauté parfaite.

Le rétablissement des liens professionnels, la restauration d'une structure faite de l'assemblage hiérarchique de fonctions complémentaires, ne constituent, somme toute, qu'un ensemble de mesures touchant plus particulièrement des phénomènes d'ordre actif et externe. Ces dispositions visent spécialement le comportement des individus dans l'exercice de leur activité professionnelle, leurs gestes, leur « agir ». Mais, au-delà de « l'agir », plus difficilement accessible mais d'une importance aussi capitale, se situe le « sentir ». Au-delà des mouvements, des gestes, du comportement, existe un élément qui détermine précisément l'ensemble de ces phénomènes actifs : un esprit.

La Charte, après avoir établi un cadre modelé sur une structure du type communautaire, a renforcé la fusion des activités ; il lui fallait encore, pour valoriser pleinement la relation de travail, favoriser la fusion des consciences.

Les rapports qui existent entre la relation communautaire de travail et la structure de la nouvelle organisation posent donc le problème de l'union des consciences et introduisent ainsi directement le dernier élément constitutif de la communauté : la « conscience du Nous ». Ainsi, un enchaînement rigoureux conduit le législateur à parfaire sa réforme par un ensemble de mesures visant à déterminer l'esprit qui doit animer le mécanisme qu'il a conçu.

Il est trop évident pour y insister, qu'un texte législatif ne peut prétendre créer de toutes pièces un esprit ; tout au plus peut-il l'orienter, l'aider à se définir, en mettant les individus intéressés en présence de règles, d'institutions dont l'inspiration réagira sur leur mode de penser

et de sentir. Cette mise au point élémentaire effectuée quant aux rapports entre juridique et psychologique, il nous reste à préciser, plus immédiatement, comment la Charte peut tenter une résurrection de la Conscience du Nous au sein de la profession.

Analyse de la conscience du Nous

La conscience du Nous, phénomène éminemment complexe, peut s'analyser en un certain nombre de sentiments dominants tels que ceux de l'appartenance, de la participation et de l'amour (1).

Le sentiment de l'appartenance, chez le professionnel, est celui qui le pousse à considérer la profession comme une entité dans laquelle sa place est marquée parmi celle des autres. Il l'exprime en réclamant le droit « d'être chez lui dans la profession ». Ce sentiment correspond donc au contenu psychologique du droit de propriété, contenu qui déborde très largement le contenu juridique, c'est-à-dire celui défini positivement par la loi. Cette assimilation peut être faite, à cette nuance près, que le sentiment de l'appartenance, dans notre cas, n'est nullement exclusif ; il tend à une intégration, laquelle suppose nécessairement l'existence d'autres parties intéressées et non leur éviction. Il marque avec force, que chaque partie entend ne devoir sa place ni à la générosité de l'autre, ni à un conflit de forces nécessaire pour vaincre son égoïsme. La profession, ainsi pensée par ses membres, apparaît donc comme le bien légitime de tous et partant comme le véritable bien commun.

Mais, au-delà de ce contenu qui pousse les parties à considérer la profession comme un bien leur appartenant, le sentiment d'appartenance se double d'une autre signi-

(1) Voir sur la « Conscience du Nous » F. Perroux : « Communauté », pp. 44 et suivantes : Communauté et Conscience du Nous, ainsi que « Notre Communauté » in Communauté et Société, pp. 11 et suiv. On y trouvera les classifications du « Nous » (de similitude, d'alliance, de confusion et d'amour) ainsi qu'une analyse détaillée de la « Participation ».

fication qui porte les individus à se considérer eux-mêmes comme appartenant à la profession. Il agit donc dans un double sens, l'un centrifuge, dispersant en quelque sorte la profession entre les parties ; l'autre centripète attirant les parties à la profession. En transposant en termes de propriété, on pourrait dire que ce sentiment d'appartenance se traduit à la fois par la notion de propriété des membres sur la profession et par celle de propriété de la profession sur ses membres. Mais, pris dans ce mouvement à double sens, qu'ils se partagent la profession ou que celle-ci les englobe, les membres ont toujours un *quid* commun qui les oblige à dire *Nôtre* d'abord, et à penser *Nous* ensuite.

Ce « Nous » ainsi senti ne reste cependant pas indéterminé dans la conscience des gens de métier. Le sentiment d'appartenance s'enrichit en effet du sentiment de participation et d'amour.

Le sentiment de participation peut se définir, en notre matière, la tendance qui pousse les membres de la profession à prendre part à l'activité de celle-ci et au produit qui en résulte. Il précise donc que l'appartenance n'est pas un état purement passif. Ce sentiment appelle la collaboration, la solidarité et transforme le *Nous* primitif en un *Nous* de la forme « *Moi avec Toi* ». « *Moi avec Toi* » dans l'exercice de la profession ; « *Moi avec Toi* » dans la répartition du produit. C'est le *Nous* de solidarité. Enfin, le sentiment d'amour que l'on peut artificiellement isoler des précédents, s'en distingue en ce sens qu'il ne met en jeu que des rapports de personne à personne sans l'intermédiaire d'un bien. Tandis que l'union réalisée par l'appartenance et la participation s'opérait grâce à l'existence d'un bien auquel tous participent et que tous considèrent comme « leur », l'union réalisée par l'amour se fait sans moyen terme, par la rencontre immédiate de personnes, sous la seule inspiration au don.

Il y a alors tendance à la fusion au-delà de la simple addition ; il y a un « *notre* », quasi absolu, en ce sens qu'il est, sans qu'il provienne « du mien » et « du tien », car dans cette hypothèse le mien est le tien, et inversement.

Il y aurait une fusion des personnes entraînant fusion des biens. Cette fusion est cependant strictement impossible entre des êtres individués ; c'est là un des aspects du drame de l'être individué. Il est toutefois possible de considérer le partenaire, c'est-à-dire le prochain, comme notre propre bien.

Un autre aspect du « Nous » apparaît ainsi, sous la forme du « Moi pour Toi » qui donne naissance au « Nous d'amour ». Dans le domaine professionnel, ce « Nous d'amour », ce « Moi pour Toi » se traduisent de la manière la plus concrète par les diverses œuvres de caractère social en faveur des travailleurs âgés, ou de ceux atteints par la maladie, les accidents, et d'une manière plus générale, en faveur de tous ceux qui, se trouvant dans une situation difficile, ne peuvent plus subvenir à la satisfaction de leurs besoins. Il faut alors que la partie vive de la profession, travaille pour eux, faisant sien leur bien propre.

Ainsi, la conscience du Nous, au sein de la profession, ne se laisse pas réduire à une alliance d'intérêts ; elle est plus complexe parce que pénétrée par les aspirations de la personne. Elle représente une sphère du don, du gratuit.

La résurrection de cette conscience du nous, œuvre fort délicate et de majeure importance, ne pouvait pas être évitée par la Charte. Du reste, elle lui a été assignée par le Maréchal lui-même, dans le discours qu'il prononça à Commentry le 1^{er} Mai 1941. Utilisant une terminologie quelque peu différente de la nôtre, le Chef de l'Etat a cependant dégagé ces mêmes réalités que notre analyse s'est efforcée de mettre au jour. Déterminant les aspirations des ouvriers, il déclarait en effet :

« Ils veulent ensuite... trouver dans leur métier une sécurité ou pour mieux dire, une propriété ; avoir la possibilité d'y avancer jusqu'à la limite de leurs aptitudes. Ils veulent en outre, participer dans une mesure raisonnable aux progrès de l'entreprise à laquelle ils sont associés ; avoir une sauvegarde efficace contre les misères qui les guettent lorsque survient la maladie ou lorsqu'arrive la vieillesse... ».

Deux mois avant, le Maréchal n'avait-il pas dénoncé avec vigueur l'isolement prolétarien qui, ainsi que l'a analysé F. Perroux (1), a déterminé une profonde nostalgie ;

(1) Le Proletariat dans la Nation. L'auteur cité, après avoir cerné les notions de capitalisme et de prolétariat et en avoir donné une définition, procède à une critique vigoureuse de la pensée marxiste dans sa façon de poser le problème prolétarien. « Toute l'évaluation marxiste du tragique prolétarien repose sur la lutte des classes ».

Or F. Perroux fait observer que ni Marx ni ses successeurs n'ont jamais donné de notion précise de classe, pas plus du reste que du Proletariat. Ces incertitudes fondamentales soulignées, l'auteur prouve que « quelle que soit la définition de la classe ou du prolétariat que l'on adopte, on ne parvient jamais à l'opposition que souhaite Marx ». Entre le prolétariat et les capitalistes existent d'autres groupes sociaux. Enfin il se réfère à l'histoire pour montrer que la thèse marxiste de la simplification des antagonismes sociaux n'a jamais été confirmée.

Cette partie critique est suivie d'une étude constructive qui apporte une nouvelle notion du tragique prolétarien. « Le prolétariat provoque un tragique particulier, noue un drame dans la société moderne parce qu'il provoque un isolement, une séparation, une session, beaucoup plus que parce qu'il suscite un antagonisme entre deux groupes sociaux.

F. Perroux étudie les conditions objectives et subjectives de la séparation prolétarienne.

Parmi les premières il relève le fait que le prolétaire est séparé des moyens de production (à la différence de l'artisan, du paysan et du petit propriétaire) qu'il est encore séparé de son œuvre par une technique qui confère à l'œuvre un caractère d'anonymat et qu'il est enfin séparé de sa force travail elle-même.

A cet isolement que le prolétaire ressent comme individu, s'ajoute l'isolement qu'il ressent au sein du groupe social auquel il appartient, le prolétariat comme groupe étant séparé spatialement, géographiquement et socialement.

Cette double scission donne naissance au tragique prolétarien, parce que ces individus isolés « ne peuvent pas ne pas avoir la nostalgie d'une communauté ». En effet, le prolétaire d'où vient-il ? d'un atelier artisanal, de la terre, d'une plus petite entreprise plus humaine ». « Le prolétaire sent donc le tragique de sa situation parce qu'il compare une communauté d'où il sort à un état non communautaire de division où il rentre ».

Les termes du problème ainsi reconnus, F. Perroux étudie la solution propre à dénouer ce drame : solution communiste ? Solution démocratique ? Toutes deux aboutissent à un échec, la première parce qu'elle tend à instaurer la dictature du prolétariat sur le prolétariat aussi bien dans le domaine politique que dans l'économique ; la seconde parce que « le

la nostalgie d'une communauté animée d'une accueillante et réconfortante conscience du nous. « Les causes de la lutte des classes, déclarait-il, ne pourront être supprimées que si le prolétaire qui vit aujourd'hui, accablé par son isolement, retrouve dans une communauté de travail les conditions d'une vie digne et libre en même temps que les raisons de vivre et d'espérer ».

Nous sommes donc assurés que le problème a été posé en ses termes exacts. Ayant ainsi décomposé la conscience du Nous en ses éléments simples, nous serons en mesure de mieux apercevoir les moyens propres par lesquels la Charte peut tenter de la susciter.

LA CHARTE ET LE SENTIMENT D'APPARTENANCE

Une première série de mesures positives devaient être prises dans le but très précis de restaurer dans chaque conscience le sentiment que la profession est véritablement le bien de chacun, le bien commun de tous ses membres. Ces dispositions se devaient de lutter contre toute tentative de domination ou d'accaparement sous quelque forme qu'elle se présente : égoïsme ou générosité mal comprise. Pour que « le chacun chez lui dans la profession » devienne une réalité, il fallait, en effet, conjurer une double menace, celle des grèves et lock-out et celle du paternalisme.

Le respect du droit de chacun Grève et lock-out, justice du travail

Dès le titre 1^{er}, qu'elle réserve aux principes généraux, la Charte stipule aux termes de l'art. 5, en une formule

parlementarisme ne connaissant de force politique indépendante, est par conséquent incapable de surmonter, même de l'extérieur, comme l'ont fait les fascismes, le tragique d'opposition qui pèse sur les sociétés modernes.

La seule solution idoine découle des termes mêmes du problème : la réintégration du prolétariat au sein d'une communauté : communauté de travail, profession et communauté nationale.

dont la brièveté accroît la force : « Le lock-out et la grève sont et restent interdits ».

Une telle interdiction est éminemment riche de sens. Nous y voyons tout d'abord la proclamation énergique du droit basé sur la fonction économique et non sur la force. La cessation du travail, qu'elle soit déclanchée par les salariés ou déclarée par décision patronale, rompt l'harmonie des liens professionnels et remet la solution des différends à une épreuve de force. C'est donc là, la négation la plus formelle du droit d'une partie sur la profession ; peu importe que la partie qui s'avèrera la plus faible ait effectivement une place dans l'entreprise, dans la profession, la plus forte dictera sa loi tout comme si elle était seule, tout comme si la profession lui appartenait privativement. La solution imposée à la suite d'une grève ou d'un lock-out correspond à un « c'est à prendre ou à laisser » qui méprise radicalement ce fait indéniable que la partie vaincue conserve cependant sa place dans la profession. Cette place lui est précisément assignée par la fonction économique qu'elle y exerce, la profession étant un ensemble de situations complémentaires. Cette qualité de partie constitutionnellement intégrante s'assortit de droits dont la reconnaissance ne peut être laissée à un simple rapport de forces.

Ainsi, interdire la grève et le lock-out revient à asseoir effectivement les droits et attributs de chaque partie sur la place que la profession lui réserve, en lui assignant une fonction économique précise.

La mesure analysée dégage encore une signification profonde. L'interdiction de la grève et du lock-out peut s'interpréter, en effet, comme une disposition destinée à assurer la suprématie de l'intérêt général sur les intérêts particuliers. Certains théoriciens ont comparé fort suggestivement la grève et le lock-out aux anciens duels judiciaires. Ils ont ainsi rapproché les temps modernes d'un passé dans lequel la justice était abandonnée aux intéressés eux-mêmes, l'Etat se déclarant encore impuissant à dire le droit. Ainsi, ces duels judiciaires des temps modernes que sont la grève et le lock-out, correspondent, en fait, à une

abdication de l'Etat, c'est-à-dire, à l'abdication de la puissance chargée des intérêts généraux de la communauté nationale. Les états totalitaires n'ont pas manqué de réagir en les interdisant formellement (1), mais ils ne sont plus seuls à réagir. Le Chef de l'Etat, dépassant les conflits d'intérêts privés eux-mêmes, pour atteindre leur source même, a déclaré en effet : « Les coalitions ouvrières et patronales étaient la résultante et la preuve chaque jour plus caractéristique d'un Etat faible, incapable, par essence ou calcul de clientèle électorale, d'établir des rapports de justice entre l'entrepreneur et l'employé, ou impuissant à faire respecter les conventions intervenues » (2). Aussi, la contre-offensive de l'Etat permet-elle d'escompter le rétablissement de la suprématie des intérêts généraux sur les conflits privés.

Au-delà des conséquences pratiques qu'elle entraîne (amortissement de la lutte des classes par le désarmement des parties, la suppression des suites économiques et sociales telles que la baisse de la productivité et le chômage), l'interdiction de la grève et du lock-out appelle nécessairement une mesure complémentaire, à savoir, l'institution d'une justice corporative. Si l'Etat, en effet, ne peut laisser aux individus le soin de se faire justice, encore doit-il se charger de faire respecter le droit. Il avait, certes, tenté de le faire en instituant une procédure d'arbitrage ; mais cette tentative s'est soldée, en réalité, par un échec incontestable (3). Il s'agissait donc de « professionnaliser, d'institutionnaliser et de régulariser l'arbitrage, suivant les propres termes de F. Perroux (4), pour le dépasser ». La Charte consacre son titre V à cette tâche. Les dispositions qu'elle groupe ainsi, sont divisées en trois parties, l'une énonçant des principes

(1) Cf. l'importante loi italienne du 3 avril 1936.

(2) Cf. L'allocution prononcée par le Maréchal à la séance inaugurale du Comité d'organisation professionnelle (4 juin 1941).

(3) Cf. *supra* les solutions intervenues dans la période de l'entre-deux guerres, leur insuffisance pratique et théorique.

(4) Cf. Vers un Ordre et une Economie communautaires. F. Perroux. *Construire*, 1941, N° 1.

généraux, l'autre concernant l'arbitrage, la dernière enfin traitant plus spécialement des tribunaux du travail.

La Charte, dans son art. 60, apporte une innovation. La procédure d'arbitrage, telle qu'elle existait, comportait deux phases successives, l'arbitrage proprement dit étant précédé d'une tentative de conciliation. Le conflit était en effet porté à la connaissance d'une commission spécialement instituée, de composition paritaire et présidée par le préfet, aux fins de conciliation. L'arbitrage n'intervenait qu'en cas d'échec. Désormais, l'art. 60 stipule que « tous les organes professionnels, aux différents échelons, doivent s'efforcer de prévenir et de concilier les différends... ». Ainsi la Charte réalise un progrès ; grâce à la réorganisation de la profession, il lui est possible d'abandonner les commissions de conciliation. Elle compte sur les organismes dans lesquels s'incarne la profession pour concilier les intérêts opposés, sans prévoir de procédure spéciale. Le nouveau système réalise donc une conciliation *automatique* et cela par *sa structure même* ; il est désormais possible d'abandonner l'ajustement amiable des intérêts particuliers à un *mécanisme interne*. C'est en ce sens, par cette conciliation *constitutionnelle*, qu'un progrès est effectivement réalisé par rapport au système antérieur basé sur des rouages extérieurs à la structure de la profession.

L'art. 61 apporte la seconde innovation, à savoir, la création de tribunaux du travail ; par ailleurs, il reprend l'ancienne distinction opérée entre conflits individuels et collectifs, insérant ainsi la nouvelle institution parmi les principes généraux admis antérieurement. Au surplus, la Charte retient, à côté des anciennes distinctions, l'arbitrage et les prud'hommes. La conjugaison de l'ensemble n'est pas sans engendrer des difficultés que le texte ne résoud pas. S'il est aisé de comprendre que les conflits individuels seront portés à la connaissance des Conseils de prud'hommes ou, à leur défaut, devant la justice de paix, il est plus difficile d'apercevoir le fonctionnement de la règle posée par l'al. 3 de l'art. analysé, posant que les conflits collectifs seront « soumis à l'arbitrage ou portés devant les tri-

bunaux du travail ». La Charte ouvre ainsi deux voies sans indiquer aucun critère propre à fonder le choix. Les articles suivants, supposant l'option accomplie, fixent en effet le mode de désignation et le nombre des arbitres, de même que la constitution et la composition des tribunaux du travail, sans désigner les hypothèses qui détermineront la compétence de ces organismes. Le point, cependant, ne manquera pas de soulever des discussions ; déjà, une partie de la doctrine a proposé de faire une distinction parmi les conflits collectifs entre ceux portant sur des droits et ceux relatifs à des intérêts (1). La proposition distingue les litiges provoqués par les questions réglementées positivement par des textes de loi, des décrets ou des conventions, de ceux soulevés par des questions non prévues législativement. Une telle solution, si elle offre l'avantage de se rapprocher d'un antécédent (art. 9 de la loi du 4 mars 1938) et de satisfaire a priori l'esprit, n'en présente pas moins le grand inconvénient de ne pas cadrer exactement avec la réalité. Souvent, en effet, les parties séparées par l'intérêt argueront de leur droit et de textes dans le but de renforcer leurs prétentions et il n'est que trop évident que la cause ne pourra être entendue partie par l'arbitre et partie par le tribunal du travail.

Cette lacune n'a cependant qu'une importance réduite, le législateur pouvant la combler sans modifier pour autant sa construction initiale. Plus grave, par contre, apparaît l'absence dans le dessin général de la réforme, d'une juridiction destinée à assurer le respect de l'honneur de la profession, d'un tribunal d'honneur social. Cette création, loin de constituer une servile copie d'institutions étrangères, se trouvait appelée par la logique même de la Charte. Si la Charte, en effet, ne contient aucune stipulation positive relative à l'honneur de la profession (contrairement à la loi Caziot), il n'en reste pas moins que cette notion cons-

(1) Voir sur ces difficultés : La Charte du Travail et l'organisation économique et sociale de la profession par J. Villain S. I. in Collection « France vivante », Paris 1942, Edition Spes.

titue l'un des éléments déterminants de son esprit. Ressusciter une communauté, c'est avant tout restaurer l'ensemble de liens éminemment complexes qui intègrent l'homme au sein d'un groupement qui vit de la fusion. L'homme est rattaché à la communauté par des devoirs, autant, sinon plus, que par des droits ; à tel point que le Maréchal a écrit avec force : « Reconnaître à l'homme des droits sans lui imposer des devoirs, c'est le corrompre, lui imposer des devoirs sans lui reconnaître des droits, c'est l'avilir » (1). Formule lapidaire, certes, tirant sa force de sa forme même ; mais formule lapidaire qui ne livre tout son sens qu'intégrée dans les principes généraux de la communauté, d'où elle est extraite. La communauté a ses exigences que l'homme doit nécessairement respecter ; mais précisément l'ensemble des droits et des devoirs qui rattachent l'homme à la communauté, ou plus précisément qui traduisent l'adhésion vitale de l'individu à la communauté, est rigoureusement inexprimable par un texte juridique. Déjà, l'analyse de la loi Caziot nous avait conduit à ce fossé qui sépare moule juridique et réalité sociale, et déjà nous n'avions aperçu qu'un seul « pont », le sentiment de l'honneur (2). Lui seul, en effet, peut obliger au-delà du texte de loi, au-delà de la sanction, car lui seul arrive jusqu'à la conscience qui « sent » la communauté. Admettre le sentiment de l'honneur comme composante de la communauté, en proclamer explicitement l'existence dans les communautés paysannes, n'obligeait-il pas le législateur à le recevoir et à le consacrer dans la Charte ? Ainsi, les tribunaux d'honneur apparaissent véritablement comme la conséquence inéluctable de la logique même de la Charte. Ces tribunaux, nettement distincts de l'ordre judiciaire, auraient réalisé un dépassement des tribunaux du travail. Leur compétence s'exerce en effet au-delà des prescriptions positives de la loi, dans le but de sanctionner précisément tout comportement incompatible avec les exigences intraduisibles de la communauté profes-

(1) Principes de la communauté. Maréchal Pétain.

(2) Cf. *supra*, L'analyse de la loi Caziot.

sionnelle. Ces tribunaux constituent, en quelque sorte, l'écho officiel de la conscience des membres de la profession qui réprouve certains agissements légalement permis et les sanctionne par l'opinion. Le tribunal d'honneur social apparaît véritablement comme l'émanation d'une *conscience du Nous*.

Cette lacune est donc d'importance ; le législateur pour la combler se verra cette fois contraint de modifier l'organisation qu'il a conçue.

Enfin, cette notion trop étroite de juridiction corporative uniquement destinée à sanctionner et à sanctionner des infractions qualifiées, en même temps qu'elle rejette hors de la Charte l'institution de tribunaux d'honneur social, semble, à priori, minimiser la gravité de l'absence de tout tiers départageant.

Puisqu'en dernière analyse, le droit de chacun dans la profession sera respecté, peu importe que le résultat soit obtenu par l'intervention d'un membre de la profession ou par celle d'un organisme judiciaire. L'argument est spécieux, car il oppose une nuance délicate, susceptible d'échapper au premier abord, à un résultat qui s'impose par son immanence, dans le but d'estomper l'importance de cette nuance. Cependant, un vieux fonds de sagesse populaire faite d'expérience met fort bien en relief la différence qui sépare les deux hypothèses : « Mieux vaut un mauvais arrangement, dit-on, qu'un bon procès ». Les traits volontairement forcés de la formule expriment ce fait évident que l'entente présente des avantages conséquents sur l'imposition d'une décision extérieure. Or, le tiers départageant, situé au sein de la profession, est à même, par le seul fait de sa présence, d'orienter les parties vers l'entente. C'est là un effet spécifique difficilement exprimable ; il constitue, en quelque sorte, un stade antérieur à la conciliation elle-même. Cette dernière suppose, en effet, l'existence d'une divergence déclarée, le degré de cette divergence déterminant la procédure susceptible de résoudre le conflit. La vertu spécifique du tiers départageant est précisément d'éviter la naissance de la divergence, l'éclosion du conflit,

et de rendre par conséquent inutile la conciliation elle-même et à fortiori l'arbitrage ou le procès. Ainsi, le défaut de la Charte, à ce sujet, n'est en rien corrigé par l'institution d'une justice corporative.

Alors que le tribunal d'honneur social développe son action au-delà des tribunaux du travail, le tiers départageant exerce sa fonction en deçà de ces institutions.

Il y a donc trois domaines de nature nettement distincte interdisant tout chevauchement, tout empiètement. Chacun d'eux réclame un aménagement particulier adapté à sa spécificité ; seul le domaine du conflit *déclaré* et *juridiquement qualifiable* a reçu le sien.

Cependant, malgré ces lacunes dont il serait puéril de nier l'importance, le travailleur peut espérer et sentir en quelque mesure, que sa place au sein de la profession lui sera assurée. Aux épreuves et conflits de force s'exprimant à travers la grève et le lock-out, aux intrigues qui faussèrent le jeu de l'arbitrage, la Charte substitue une justice plus stricte et plus respectueuse des droits de chacun ; elle « *marque* » la place de chaque partie ; elle aurait pu la rendre plus confortable (1).

(1) A. Gazier, étudiant dans « Communauté et Economie » les modes de solution des conflits dans le domaine économique-social a pu écrire : « En France, en matière sociale le stade de l'arbitrage est dépassé ; celui du tribunal n'est pas encore complètement atteint ». Il dégage ainsi la physionomie d'un « type nouveau » qui avec le chef de profession, le médecin d'usine et le tiers-départageant, doit animer l'économie nouvelle : le juge du travail.

Il le distingue du magistrat ordinaire par trois traits fondamentaux : « A l'opposé du magistrat ordinaire, le juge du travail, ne se trouve pas absolument lié par des règles juridiques précises. Il statue en équité ».

Il ajoute une seconde différence. « Ce n'est qu'en dernière analyse, écrit-il, que le juge du travail doit user de son pouvoir de juridiction. Il doit avant tout chercher à concilier ». Ce qui amène l'auteur à étudier plus particulièrement les qualités requises par une telle mission. Ces qualités sont celles qui fondent l'autorité, c'est-à-dire : la connaissance parfaite de la profession, l'intégrité et la prudence.

Les égoïsmes ainsi vaincus, ou tout au moins mis hors d'état de nuire, par une autorité chargée officiellement de dire le droit et assez puissante pour assurer l'application de ses décisions, il restait encore à combattre les excès de fausse générosité, c'est-à-dire le danger du paternalisme.

Les mesures anti-paternalistes

Suivant une vieille et trop réconfortante façon de penser, bon nombre de patrons considèrent leur entreprise comme leur bien propre, indépendamment de l'insertion de celle-ci au sein de la profession. La « bonne » thèse du « patron de droit divin » les confirme dans leur sentiment tout en leur imposant, en guise de contre-partie, l'obligation de prendre en charge les intérêts de leurs employés. Mais alors, une confusion fâcheuse ne manque pas de se produire entre intérêts patronaux et intérêts ouvriers, le propriétaire de l'affaire orientant, sous prétexte de sa mission, les intérêts des ouvriers suivant les siens propres. Cette conciliation aussi élégante que peu scrupuleuse des intérêts opposés constitue l'une des caractéristiques du paternalisme. Dans une analyse qu'il lui consacre, F. Perroux met en relief toute la « tartuferie » du paternalisme, le définissant « l'imposition à des personnes libres d'un mode de vie tout fait *accompli au nom de valeurs spirituelles et présenté comme conforme à l'intérêt matériel et moral de ces personnes libres* ». Ainsi, l'individu ou l'autorité qui pratique le paternalisme exerce sa manœuvre en protestant de l'intérêt qu'il prend aux personnes soumises

Enfin le juge du travail est un « guide » en ce sens qu'il doit par son intervention aider à la réalisation des réformes appelées par l'évolution sociale.

M. Gazier conclut ainsi son étude : « Il n'est pas vrai que le monde moderne annihile les personnalités au profit des groupes. Le magistrat du travail se trouve placé à l'un de ces postes où l'on peut marquer le plus profondément les événements de son empreinte personnelle au profit de la justice et de la paix ». Cf. le juge du travail in Communauté et Economie.

à sa pression, alors qu'il ne l'exécute qu'en vue de son propre intérêt. Le paternalisme a donc la duperie pour essence ; c'est un masque idéal que peut prendre la force contenue par ailleurs dans ses manifestations les plus violentes (grève et lock-out). Ainsi, les mesures anti-paternalistes apparaissent comme étant véritablement complémentaires des dispositions précédemment analysées.

Dénoncé par la logique même de la Charte, le paternalisme apparaissait menaçant dans les faits. La loi du 16 août 1940, relative à l'organisation provisoire du commerce et de l'industrie, créait pratiquement un déséquilibre entre capital et travail. Les chefs d'entreprise, en effet, retrouvaient dans les Comités d'organisation, plus qu'ils n'avaient perdu dans les transformations de l'ancien syndicalisme. Ainsi que le fait remarquer M. Paul Durand (1) : « Jamais, dans toute sa gloire, syndicat patronal n'eut pouvoirs comparables à ceux d'un comité d'organisation liant tous les chefs d'entreprise, investi d'une autorité réglementaire susceptible de provoquer la réquisition des matières premières ou des entreprises, pourvu d'un pouvoir disciplinaire étendu, participant enfin, par le droit d'imposer des cotisations, aux prérogatives les plus fortes de l'Etat ». Or, en face du patronat ainsi réorganisé et nanti de pouvoirs accrus, le salariat se trouvait diminué par la décapitation de son syndicalisme et la mise en tutelle de ses syndicats (2). Ce déséquilibre de fait offrait l'avantage au capital d'imposer sa loi sans nul besoin de recourir à la violence. Tout au plus lui suffisait-il d'atténuer l'éclat de sa toute-puissance en protestant du bon emploi qu'il en ferait.

En somme, soit par les enchaînements que comporte sa logique interne, soit par la place qu'elle occupe parmi les textes édictés en vue de réorganiser l'économie, la Charte se voit effectivement imposer l'obligation de combattre un paternalisme menaçant. Or, il est trop évident pour le nier, la Charte ne contient à cet égard aucune disposition pré-

(1) Art. cité.

(2) Cf. *supra*.

cise. Si, dans son art. 2, al. 8, elle s'empresse de stipuler que « la fonction patronale impose le devoir de gérer l'entreprise pour le bien commun de tous ses membres », se bornant ainsi à énoncer un simple principe sans effets ni sanctions pratiques, la Charte oublie d'ajouter que le chef d'entreprise qui a « charge d'existence et en un certain sens charge d'âme, doit faire un pas de plus et, respectant la liberté de ses ouvriers, ne pas vouloir à toute force leur gain tel qu'il le conçoit lui, mais tel qu'ils le conçoivent eux ». Nous aurions eu ainsi un minimum, mais un minimum complet et non doublement insuffisant. En réalité, cette lacune de la Charte n'est pas irrémédiable. Le moyen le plus efficace, en effet, pour combattre le paternalisme, consiste, en dernière analyse, à donner aux intéressés et plus précisément à la partie menacée, la possibilité d'exprimer clairement et avec force ses aspirations, ses besoins et ses intérêts tels qu'elle les conçoit. Cette efficacité dans l'expression dépend rigoureusement du mode de désignation des représentants. Or, ainsi que nous l'avons noté, la Charte ne s'est prononcée ni sur la composition et le mode de désignation du conseil d'administration des syndicats professionnels, ni sur les conditions de désignation des membres des unions et des fédérations, ni sur la composition de ces organismes et de leur conseil d'administration, pas plus que sur les conditions de désignation des membres des Comités sociaux aux différents échelons : local, régional et national. Le problème reste donc entier et il suffira pour le résoudre de répondre à ces questions laissées en suspens. Lorsque les ouvriers auront reçu le moyen efficace de faire connaître leur capacité et de soutenir leur opinion, les manœuvres politiciennes et intéressées du patron se trouveront déjouées et le danger de paternalisme définitivement écarté.

Ainsi, défendue dans ses droits par une justice équitable et forte, protégée dans sa liberté par des mesures anti-paternalistes, chaque partie aura véritablement conscience d'être chez elle au sein de la profession et de ne devoir sa place ni à une épreuve de force ni à une générosité

hypocrite. Mais encore faut-il, pour que chaque membre de la profession ait pleinement conscience d'appartenir à la communauté professionnelle, que cette appartenance lui ouvre accès à l'activité et au produit du corps dont il fait partie.

LA CHARTE ET LE SENTIMENT DE PARTICIPATION

La communauté, en effet, ne connaît pas de membre honoraire. La fusion qui en constitue l'essence ne peut être pleinement réalisée que par la participation active à une œuvre commune. La conscience du Nous n'est pas un état d'âme vague et indéfinissable ; elle se colore et se définit, ainsi que nous l'avons noté, par des sentiments précis et analysables tels que celui de la participation. Ainsi, la conscience du Nous se concrétise tout d'abord en un « Nous de solidarité » alliant toutes les parties dans l'exercice de la profession. En ce sens, le droit au travail se charge d'une signification nouvelle. Formule dégradée au rang des slogans électoraux dans un passé fort récent, elle reprend toute sa noblesse dans une théorie de la communauté. Elle perd alors tout ce qu'elle avait de démagogique pour se fonder sur une base profondément humaine. Le travail, forme de la vocation (1), du service rendu à la communauté, transforme le droit au travail en un droit à s'accomplir, en un droit à suivre sa vocation. Aussitôt apparaît l'autre aspect de la formule, volontairement passé sous silence, qui proclame avec le droit au travail, le devoir de travailler. Si la communauté ne connaît pas de membres honoraires, a fortiori rejette-t-elle de son sein, avec la dernière vigueur, les parasites. Le droit au travail ne se présente plus comme un « dû » à l'individu en cette qualité, mais comme la « condition normale » de tout membre d'une communauté qui se veut une personne, c'est-à-dire un être accomplissant sa vocation. Peut-être ces analyses apparaîtront-elles quelque peu artificielles et spéculatives ;

(1) Voir *supra* : in La Relation de Travail.

qu'il nous suffise d'appeler le témoignage de Celui que son devoir d'état met en contact permanent avec les réalités les plus tangibles et les plus concrètes, qu'il nous suffise d'invoquer sa pensée lorsqu'il déclarait : « Tous les Français, ouvriers, cultivateurs, fonctionnaires, techniciens, patrons, ont d'abord le devoir de travailler ; ceux qui méconnaîtraient ce devoir ne mériteraient plus la qualité de citoyen (c'est-à-dire de membre de la communauté nationale). Mais tous les Français ont également droit au travail ». Le Maréchal, en même temps qu'il résoud les problèmes les plus concrets, n'a-t-il pas posé les principes de la communauté ? Mais, ainsi que l'ajoute le Maréchal : « On conçoit aisément que, pour assurer l'exercice de ce droit et la sanction de ce devoir, il faille introduire une révolution profonde dans tout notre vieil appareil économique ». Cette révolution incombait à la Charte ; il lui fallait, avant tout, donner à chacun la possibilité d'exercer ce droit et d'accomplir son devoir en lui assurant du travail. Elle aborde le problème au sujet du chômage auquel elle consacre deux de ses articles : l'art. 33, al. 2 et l'art. 57.

La sécurité de l'emploi. Le chômage

L'importance de la question de la sécurité de l'emploi est fondamentale ; elle constitue, avant même celle de la rémunération, le principal souci du travailleur. Elle correspond en effet à un problème vital pour lui et sa famille tout comme pour la communauté professionnelle. Une profession atteinte par le chômage est en état de désagrégation, les liens établis par la communion dans l'action se rompent tandis que les travailleurs perdent inévitablement conscience de ce « Moi avec Toi » dans l'exercice du métier, qui fonde leur solidarité. Dès lors, est-ce avec un grand étonnement que l'on note la réserve dans laquelle se tient la Charte. Alors que le législateur consacre 80 articles à l'organisation sociale de la profession, il n'en attribue que deux au chômage ! Evidemment, ce n'est là qu'une proportion, élément purement quantitatif qui ne saurait suffire à fonder

un jugement définitif ; néanmoins, elle laisse une fâcheuse impression de pauvreté et de timidité. Cette carence mérite une analyse plus détaillée mesurant la portée effective des articles cités.

« Dans l'ordre social et familial, les Comités sociaux étudient et réalisent toutes les mesures propres à mettre en œuvre les devoirs des corporations à l'égard de leurs membres, telles que : la sécurité de l'emploi par la lutte systématique contre le chômage et les mesures de prévoyance en faveur des chômeurs... ». Ainsi s'exprime l'art. 33 dans ses deux premiers alinéas, mêlant les dispositions relatives au chômage aux mesures prises en matière d'assurance, d'aide familiale et d'amélioration des conditions d'existence des travailleurs. Cette présentation, à elle seule, est fort symptomatique ; elle révèle, dès l'abord, que la Charte considère le chômage comme un phénomène social. Ce faisant, le réformateur mutilé dangereusement la réalité, scindant l'aspect social de la question de son aspect économique. A son point de départ, dans son énoncé même, le problème se trouve donc posé en termes inexacts parce que incomplets. Mais ce vice initial tient à la conception fondamentale qui a inspiré la création de la Charte, une distinction étant faite entre l'économique, régi par les Comités d'organisation créés par la loi du 16 août 1940, et le social, confié aux rédacteurs de la Charte.

L'examen des solutions proposées confirme cette erreur. Il convient tout d'abord de déterminer avec quelque précision le sens de cette formule à l'allure si importante : « lutte systématique contre le chômage ». Une lutte engagée contre le chômage, pour être effectivement systématique, doit, en toute rigueur logique, le combattre par tous les moyens possibles. Or une politique parfaite se compose de mesures préventives, de mesures de résorption et enfin de mesures d'assistance en faveur des chômeurs non réemployés. Dès lors se pose la question de savoir si les Comités sociaux sont véritablement capables de mener à bien une telle politique. La lutte préventive contre le chômage, ainsi que l'indique sa dénomination, consiste à prévoir par l'analyse des oscil-

lations de prix les périodes de crise, tout au moins en ce qui concerne le chômage cyclique. Or, les Comités sociaux, dépourvus de toute attribution économique, se trouveront dans l'impossibilité matérielle de rassembler la documentation nécessaire pour suivre les mouvements du marché des produits comme ceux du marché des services. L'organisation économique, qui seule rend possible cette prévision, est dominée en fait par les Comités d'Organisation ; aussi, les Comités sociaux n'ont-ils aucune action sur le chômage cyclique. Quant au chômage technologique, il peut, sans être radicalement éliminé, se trouver atténué par un contrôle des procédés de fabrication, des embauchages et licenciements. Mais ce sont là des attributions réservées, par la loi du 16 août, aux Comités d'organisation. Ainsi, la lutte préventive ne peut être menée par les Comités sociaux à défaut de pouvoirs économiques. Le chômage, en effet, ne peut être évité par des mesures uniquement sociales puisqu'il se trouve déterminé essentiellement par le jeu de facteurs proprement économiques.

Quant à la politique de résorption du chômage, elle suppose l'élaboration et l'exécution de plans de grands travaux dont les répercussions financières dépassent de très loin les modestes possibilités des Comités sociaux. Tout au plus ceux-ci sont-ils recevables, en leur qualité de représentant officiel de la profession intéressée, à soumettre des projets dont l'élaboration réclame la participation d'organismes économiques ; en tout état de cause, le pouvoir de décision ne leur appartient pas. Le concours des Comités sociaux à l'œuvre de résorption se manifestera d'une façon plus directe en s'appliquant à la rééducation professionnelle des ouvriers évincés de leur profession. En ce sens, les Comités sociaux préparent la résorption qui demande une vue d'ensemble très étendue de la situation globale de l'économie. La possibilité de réemployer les travailleurs doit être aperçue avant de procéder à la rééducation, celle-ci s'opérant en fonction de celle-là. Là encore, par conséquent, les Comités sociaux apparaissent comme des organismes subordonnés et non promoteurs.

Enfin, reste la prise en charge des chômeurs non résorbés. C'est là la seule sphère d'action effective des Comités sociaux en raison de son caractère social nettement prononcé. Ainsi l'art. 33 emploie dans son second alinéa une formule quelque peu trompeuse ; « la lutte systématique contre le chômage » se réduit en fin d'analyse à une action uniquement cantonnée sur le terrain social et loin de désigner une réalité positive, elle fait double emploi avec la formule qui la suit et mentionne « les mesures de prévoyance en faveur des chômeurs ». Bien plus, l'article analysé fait en réalité double emploi avec l'art. 57 précédemment cité, celui-ci faisant allusion à une délégation d'attributions sociales faite par l'Etat aux professions, délégation portant sur les « allocations de chômage ».

Une analyse sommaire suffit donc à réduire à l'unité les dispositions inscrites dans la Charte au sujet du chômage ! En réalité, l'article 57 contient la seule mesure vraiment positive, l'art. 33 ne faisant mention de la lutte contre le chômage pour ne donner, nous semble-t-il, qu'une énumération *complète* des attributions sociales conférées aux Comités professionnels.

Encore convient-il de noter la timidité dont fait preuve l'art. 57 ; il stipule en effet : « Des accords *pourront* intervenir entre les Secrétariats d'Etat intéressés et les professions organisées, en vue de la délégation à ces dernières d'attributions d'ordre social telles que assurances, retraites, allocations de chômage, etc... ressortissant actuellement aux pouvoirs publics ». Une fois encore, la question du chômage se trouve noyée dans une énumération de dispositions à caractère social ; le problème cependant valait de recevoir, surtout en second examen, une mention propre. Au surplus, la Charte ne se prononce pas d'une façon décisive et définitive, se contentant d'ouvrir une simple possibilité sans imposer de règle obligatoire. La question du chômage, même réduite à une question d'assistance, conservait encore une importance majeure. Il s'agissait, en effet, de se prononcer sur une option capitale, savoir : le chômage serait-il pris en charge par la profession ou par l'Etat ? La Charte

ne tranche pas ; les accords de délégation « pouvant » intervenir, l'Etat conserve le droit de servir lui-même les allocations s'il le juge opportun. Les avantages de la solution purement professionnelle sont cependant indéniables. L'allocation servie par la profession est plus proche d'un geste d'entr'aide que d'une aumône ; de plus, la profession aura tout intérêt, pour alléger son budget que n'alimente pas la bonne grâce des contribuables, à éliminer les profiteurs, c'est-à-dire les ouvriers, qui en abusent. Elle est donc mieux à même que l'Etat pour exercer un contrôle et découvrir, dans les délais les plus brefs, une occupation aux sans-travail. L'allocation au chômage perdrait ainsi son caractère de prime à la paresse. En dépit de ces bénéfices évidents, la Charte n'a pas pris nettement parti. Peut-être est-il possible, en interprétant l'art. 57 par l'al. 2 de l'art. 33, de soutenir que les Comités sociaux sont désignés par la loi comme les véritables et uniques responsables des allocations de chômage. Ce faisant, l'art. 33 gagnerait une utilité !

En somme, le problème fondamental du chômage n'est pas résolu pleinement par la Charte. L'erreur initiale qu'elle commet en considérant le seul aspect social du chômage, erreur imposée du reste par l'économie générale de la réforme actuelle, retentit fâcheusement sur la solution. Elle aboutit en effet, à des scissions artificielles décomposant d'abord la lutte contre le chômage en mesures préventives et résolutes d'une part, et mesures d'assistance d'autre part, et partageant ensuite la charge du chômage non résolu entre l'Etat et la profession. La véritable solution ne peut être attendue, en conséquence, que de l'instauration du régime corporatif pleinement réalisé. « L'heureuse articulation des liens sociaux et des intérêts économiques », promise par la Charte dans son rapport introductif, « l'interpénétration de l'économique et du social », permettront en effet d'envisager le problème sous son aspect véritable et complexe. Néanmoins, cette solution ainsi retardée ne parviendra pas à réparer pleinement l'erreur commise. La Charte s'est proposée un but spécifique qu'elle doit atteindre pour rendre possible précisément l'instauration de ce régime

corporatif. Elle doit en effet ressusciter une communauté et ce n'est que dans la mesure où la profession aura retrouvé sa qualité communautaire que la corporation, moule juridique, pourra s'appliquer. Or, hésitant en face du chômage, la Charte, au-delà des conséquences immédiates que comporte un tel échec, manque son but propre qui est de restaurer le sentiment du Nous et du Notre dans la conscience des membres de la profession. On peut se demander, en effet, dans quelle mesure les gens de métier auront conscience d'être effectivement considérés comme parties intégrantes de la profession, alors qu'aucune mesure positive ne vient protéger leur droit au travail. Dans quelle mesure sentiront-ils que la vie de la profession, à laquelle ils appartiennent, est faite de leur solidarité, s'ils considèrent la menace du chômage comme toujours immanente ? Y a-t-il réellement un « Moi avec Toi » dans l'exercice de la profession lorsque les compagnons de travail peuvent se trouver séparés du jour au lendemain, faute d'occupation ? Ces questions ont une importance vitale pour l'avenir de la profession ; souhaitons que leur réponse vienne bientôt parfaire l'œuvre entreprise par la Charte (1).

(1) A la question du chômage qui correspond à la préoccupation d'assurer une activité aux membres de la profession, se rattachent les questions de la qualification professionnelle et de la promotion ouvrière qui correspondent au souci d'assurer à chaque travailleur une occupation en rapport de ses aptitudes et de ses capacités.

Pour que le travailleur ait, en effet, pleinement conscience de participer à la vie de la profession, il ne suffit pas qu'il y trouve une place, il faut encore qu'il y occupe sa place, c'est-à-dire qu'il exerce la fonction qu'il est à même d'assurer. A cette seule condition il y a véritablement identification entre l'homme et le métier.

La propriété d'une qualification professionnelle, la possession d'un métier représente la seule richesse, le seul capital que possède la main-d'œuvre ; celle-ci ne doit en aucune manière en être frustrée. L'ouvrier pour sortir de la condition prolétarienne doit voir consacrer cette propriété immatérielle qui fait songer à la propriété littéraire et artistique, ou à celle des brevets d'invention. Comme celles-ci, la qualification professionnelle devrait assurer une sorte de monopole, non plus de jouissance mais d'exercice. Le travailleur ne serait plus séparé de sa force-travail.

La participation au produit. Le salaire

Non moins capital, à ce sujet, apparaît le problème du salaire. Il forme en quelque sorte le second aspect de la politique destinée à actualiser le sentiment de la participation à l'activité de la profession. Participant aux efforts de la production, les travailleurs voient leur droit au travail se doubler en toute équité d'un droit au produit obtenu. L'ordre de la justice en effet précède et prépare l'ordre de l'amour. Il faut, en d'autres termes, que chacun reçoive son dû pour que des relations de bonne harmonie s'établissent entre tous les membres de la profession. Toutes les causes de dissensions doivent être soigneusement évitées ou neutralisées afin de ne pas constituer autant de ferments de révolte. La Charte se devait donc d'aborder cette question, éminemment épineuse et si souvent débattue, de la rémunération des facteurs de la production.

Le problème présente une difficulté par le fait que le salaire, en même temps qu'il est un revenu, constitue un prix du facteur travail. Là encore, une intime liaison de l'aspect social et de l'aspect économique de la question en accroît la complexité, sans oublier pour autant les incidences des considérations d'ordre politique ; et là encore la Charte, se plaçant délibérément du côté de l'ouvrier, n'envisage que l'aspect social du salaire. Plus explicite qu'en matière de chômage, elle consacre au problème de la rémunération du travail cinq articles importants au chapitre VI de son titre 4^m.

La qualification professionnelle et la promotion ouvrière constituent de plus, autant d'applications concrètes du principe de la hiérarchie, hiérarchie basée sur le talent et le mérite. En ce sens on pourrait qualifier cette propriété de droit acquis. Comme jadis le compagnon pouvait accéder à la maîtrise, aujourd'hui le vendeur où l'étalagiste doit voir consacrer sa possibilité de devenir un jour chef de rayon ; l'aide-comptable doit pouvoir espérer remplir la fonction du comptable et l'ouvrier qualifié celle de contremaître ou de chef d'atelier.

Ces questions si importantes ont été abordées par la Charte. Elle en attribue la connaissance à la profession elle-même, c'est-à-dire aux Comités sociaux. Cf. art. 32.

Apportant une innovation intéressante, la Charte décompose le salaire en quatre éléments, savoir : une rémunération existentielle, une rémunération professionnelle, une rémunération de rendement et enfin une rémunération familiale.

L'art. 54 pose en principe que « tous les membres de la profession n'appartenant pas à la catégorie des employeurs, reçoivent en contre-partie du travail qu'ils fournissent une rémunération différente suivant le lieu de leur emploi, leur qualification professionnelle et les conditions spéciales dans lesquelles ils exercent leur activité ». A n'en point douter, ce mode de détermination constitue une réforme qu'il est intéressant d'analyser dans sa signification comme dans sa portée pratique.

La révolution opérée sur le terrain des principes n'est pas niable. La Charte proclame officiellement que le salaire doit être évalué en se plaçant du côté du travailleur. Le régime capitaliste, au contraire, pliait l'individu à la loi et aux exigences abstraites du marché ; la loi de l'offre et de la demande fixait le prix du travail, comme elle déterminait le niveau du prix des autres facteurs ou des produits. En ce sens, le capitalisme dépersonnalisait le travail tant dans son exécution que dans sa rémunération. Peu importait, en effet, dans la logique de ce système, que l'ouvrier eût ou non une famille, gagnât ou non de quoi assurer son existence. Seule, sa qualification influait sur le taux du salaire grâce à la sensibilité de la loi de l'offre et de la demande à cette particularité importante (les ouvriers qualifiés étant en effet moins nombreux et plus recherchés que les non qualifiés). Dans la mesure où une relation certaine existe entre tous les prix sur un marché déterminé, local ou régional, on peut affirmer de plus qu'une concordance s'établit entre revenu du facteur travail et prix des services et marchandises ; ainsi l'ouvrier pourra recevoir une rémunération suffisante à son existence. Mais, en règle générale, le travail n'a de prix, en capitalisme, que s'il est demandé et quand il est demandé ; ce prix est le plus bas prix possible, c'est-à-dire celui déterminé par l'ajustement de

l'offre et de la demande, sans considération aucune des caractéristiques concrètes de l'ouvrier (1). Aussi, faire varier le taux du salaire avec le lieu de l'emploi, les conditions dans lesquelles s'exerce le travail, les charges de famille et le rendement, revient à soustraire le travailleur aux exigences abstraites du marché et donc humaniser le travail dans sa rémunération.

Cependant, une révolution, pour éclatante qu'elle soit sur le terrain des principes fondamentaux, ne saurait suffire par elle-même ; elle doit entraîner des conséquences pratiques et tangibles. Analysant plus particulièrement le « salaire minimum vital », F. Perroux cherche à déterminer avec précision le sens exact de cette formule à retentissement si profond (2). Il essaye de lui trouver un équivalent et propose successivement trois interprétations différentes. « Veut-on dire, écrit-il, que tout salarié qui travaille a droit au salaire minimum qui l'empêche de mourir de faim ? » Ce serait, répond-il, énoncer une évidence, faire un truisme et réduire à néant la garantie ouvrière. « Veut-on dire, poursuit-il, que tout salarié qui travaille ou qui ne travaille pas sans qu'il y ait de sa faute, a droit à un salaire qui l'empêche de mourir de faim ? » Ce serait alors mettre obligatoirement à la charge de la profession ou de l'Etat tous les chômeurs ; or, la lacune de la Charte analysée précédemment ne permet pas de considérer comme effective cette obligation. Ainsi, en assimilant, ou plus précisément en réduisant la notion de salaire minimum vital à la somme strictement indispensable à l'individu pour assurer sa subsistance, on est obligé, sous peine d'aboutir à une vérité première, à étendre le bénéfice de la nouvelle disposition aux travailleurs sans emploi. Cependant, cette interprétation semble infirmée par la carence de la Charte. C'est pourquoi F. Perroux propose une dernière interpré-

(1) Cf. F. Perroux : *Cours d'Economie Politique*, Tome I, « Le travail ».

(2) Cf. F. Perroux : *La Charte du Travail. Son contenu et son esprit*. Edit. citée, pp. 187 et suiv.

tation, suggérant d'entendre « minimum vital » comme synonyme de « prix minimum du facteur travail au-dessous duquel on ne peut échanger ce facteur et qui correspond à un minimum vital largement entendu ». Cette fois alors, l'accent se déplace pour porter, non plus sur l'idée de « subsistance » et « de minimum *physiologiquement* indispensable, mais sur la notion de « minimum » entendu comme une limite de nature *conventionnelle* correspondant à un certain niveau de vie qui, en plus du nécessaire, assurera une marge susceptible de permettre au travailleur un certain confort, une certaine décence. Certes, une telle conception du minimum vital est nettement plus large et humaine que les précédentes, le détachant de la notion d'ultime secours ; cependant, elle requiert pour être effectivement appliquée une série de mesures d'ordre économique. Ainsi, la proclamation du droit de l'ouvrier au minimum vital risque, si elle ne s'assortit pas d'autres mesures positives, de tomber dans le vide. Isolée qu'elle est, dans la Charte, elle ne semble pas pour le présent, sans un supplément de détermination, apporter des garanties appréciables à la main-d'œuvre.

En ce qui concerne plus particulièrement la rémunération professionnelle correspondant à la qualification, elle n'apporte aucune innovation de principe. Il suffit de noter que la Charte porte réglementation de la qualification professionnelle. L'art. 32 stipule en effet que « le Comité social met au point ou applique les dispositions relatives à la pratique et à la propriété du métier, à la qualification professionnelle et à la promotion ouvrière ». Et l'art. 56 précise dans son paragraphe 2 : « Le barème de base des coefficients applicables aux différentes qualifications professionnelles est arrêté pour chaque profession par le Comité social national de la profession », et le paragraphe 3 ajoute : « Le barème peut être adapté par les Comités sociaux des différents échelons, sous le contrôle du Comité social ». Une telle procédure se substitue au marché dans le but d'éviter toute détermination incorrecte ou frauduleuse. La Charte apporte ainsi un élément de régularisation.

Au salaire obtenu par l'addition de la rémunération existentielle et de la rémunération professionnelle, s'ajoutent des « suppléments » « pour tenir compte des aptitudes personnelles de l'intéressé, de son rendement, notamment quand il s'agit de travail exécuté aux pièces, et des conditions particulières dans lesquelles le travail est effectué » (1). Ainsi, après avoir tenu compte des besoins, de la capacité de l'ouvrier, la Charte fait entrer en ligne de compte l'estimation de l'effort fourni, soit dans ses conditions, soit dans ses résultats. Cette adjonction ne constitue pas à proprement parler une innovation. Tous les systèmes d'organisation systématique du travail ont déjà prévu des primes soit à la qualité, soit à la quantité, soit encore à la rapidité. Il s'agit en effet de procédés reposant sur la relation qui existe entre productivité et salaire.

Restent les allocations familiales. Elles constituent une institution déjà ancienne créée pour corriger les erreurs et combler les lacunes de la logique capitaliste. La Charte n'intègre pas les charges familiales dans le calcul du salaire. L'art. 54 stipule en effet que la rémunération perçue par les travailleurs diffère « suivant le lieu de leur emploi, leur qualification professionnelle et les conditions spéciales dans lesquelles ils exercent leur activité ». Ces bases de calcul correspondent aux éléments précédemment analysés qui seuls constituent le salaire proprement dit. Rien n'est dit quant aux charges de famille. De plus, le 4° de l'art. précité stipule en toutes lettres : « Au salaire ainsi défini s'ajoutent les allocations ou *suppléments de salaires* pour charges familiales ». Ces allocations conservent donc leur caractère de surplus, et ne s'intègrent pas dans le salaire ; elles font partie de la somme touchée par le travailleur et non du montant de la somme qui lui est due.

En somme, la Charte se contente de regrouper des composantes préexistantes, elle n'apporte aucune innovation capitale. Hardie sur le terrain des principes, elle se montre d'une prudence excessive en face des réalisations positives.

(1) Voir art. 55, 3°.

Le partage du produit social s'effectuera, à peu de choses près, selon les anciennes méthodes. Le bouleversement attendu, c'est-à-dire une socialisation effective du produit, ne s'est pas réalisé (1). Ce second échec procède de la même cause que le précédent ; le salaire, à l'instar du chômage, déborde largement la question sociale pour poser d'importants problèmes économiques. En dehors d'une solution répondant simultanément à l'ensemble des termes tant économiques que sociaux, la réforme du salaire est strictement irréalisable. La Charte, conçue en fonction de la séparation fondamentale de l'économique et du social, se voit refuser constitutionnellement la possibilité de résoudre correctement et définitivement les problèmes que posent le salaire comme le chômage.

Le patrimoine corporatif

Cependant, elle a tenté de réparer, en quelque sorte, son insuffisance en instituant un autre mode de participation au produit. Au-delà de la participation sous forme de salaire, qui apparaît alors comme un droit strict du travailleur et ressortit à la justice distributive, la Charte a voulu instituer une nouvelle formule de participation au produit plus proche de l'équité que de la justice stricte et dépassant la notion restreinte de droit : c'est le patrimoine commun. Ce patrimoine est défini par l'art. 46, al. 2 : « la propriété de l'ensemble des membres de la profession » ; il est donc exclusif de toute appropriation privative et apparaît donc nettement indépendant de l'individu et du droit de celui-ci. L'art. 47 ajoute qu'il est « normalement alimenté par un prélèvement sur les bénéfices des entreprises de la profession et par des dons et legs ». Ce dernier trait suffit à le différencier d'un « dû », car si les travailleurs peuvent revendiquer un salaire, rien ne fonde leurs prétentions,

(1) Sur une socialisation du produit sans socialisme. Cf. F. Perroux : *Capitalisme et communauté de travail*. — Communauté de travail et salaire. La socialisation du produit, pp. 257 et suiv.

en droit strict, sur les bénéfices de l'entreprise et a fortiori sur des dons et des legs. Cependant, en l'absence d'un droit réel des travailleurs, l'existence de ce patrimoine ne saurait être analysée comme le fait de la générosité des entrepreneurs abandonnant de leur propre gré une partie de leurs profits. Ainsi, il apparaît nettement impossible de rendre compte de cette forme de participation au produit de l'entreprise en usant de catégories individuelles. Soit qu'on l'examine en partant de l'ouvrier, soit qu'on l'étudie en partant de l'entrepreneur, l'analyse est impuissante à embrasser la complexité du phénomène. Au contraire, la considération de la profession envisagée dans son unité permet de mettre au jour l'existence d'une solidarité effective unissant fortement les deux parties précédemment isolées. Le patrimoine commun apparaît alors comme le fruit de cette solidarité, comme sa manifestation la plus tangible. Dès lors, il est possible de parler du *droit* des travailleurs en qualifiant ceux-ci de membres de la Communauté ; ce qui leur est refusé en leur qualité d'individus non intégrés, leur est acquis en leur qualité de membres de la communauté reposant sur la solidarité qui les unit dans le travail et dans la chance de l'affaire.

Ainsi, les schèmes individualistes ne sauraient asseoir cette forme de participation au produit, puisqu'ils réduisent la profession et l'entreprise aux individus qui les composent. La participation aux bénéfices se justifie alors par un souci de politique tel que l'accroissement de la production. La théorie de la communauté détache la participation aux bénéfices de l'intérêt, pour l'associer intimement à des catégories fondamentalement humaines. Cette différence essentielle dans la conception de la formule retentit sur les modalités à travers lesquelles elle s'exprime. Sous le régime capitaliste, l'économie a connu la participation individuelle aux bénéfices. Cette modalité se traduit par le partage d'espèces liquides entre les différents membres de l'entreprise, espèces dont l'emploi est laissé à la discrétion des intéressés.

Ce moyen politique n'a pas rencontré les succès escomptés ; lié indissolublement à la notion d'intérêt, il a

trouvé dans cette alliance sa propre perte. L'émiettement d'une somme limitée entre un nombre conséquent de parties prenantes a considérablement réduit les avantages espérés par les bénéficiaires ; ceux-ci lui adressent le reproche de ne constituer qu'un appoint dérisoire. Dénuée, d'autre part, de toute valeur éducative, la participation individuelle, loin de renforcer la solidarité des membres de la profession, aboutit à aggraver les dissensions. Elle fut cause d'après discussions touchant le contrôle de la comptabilité et soulevant la grave question du contrôle de la gestion, voire même celle de la gestion mixte et paritaire. Au contraire, le patrimoine commun, inspiré de considérations diamétralement opposées, constitue une formule communautaire de la participation aux bénéfices. Elle se traduit non plus par un partage, mais par la constitution d'une propriété appartenant à « l'ensemble des membres de la profession ». Celle-ci est « exclusivement destinée à concourir à l'amélioration des conditions d'existence des membres de la profession » (1). Ainsi pourra-t-elle servir à l'édification de centres sanitaires, récréatifs, sportifs... Propriété de l'ensemble, le patrimoine commun sera géré suivant les termes de l'art. 46 qui l'institue « par les comités sociaux des trois échelons, local, régional, national, entre lesquels il est réparti par le comité national ». De ce fait, se trouvent donc écartées les discussions précédemment signalées ; de plus, la jouissance en commun, contrairement à la dépense individuelle, dégage une vertu éducatrice.

Ce patrimoine commun sera précisément un signe de la communauté. Les individus qui en jouissent sentiront pleinement les effets de leur solidarité et de leur fusion. Le contact avec des objets communs leur exprimera avec éloquence, l'existence d'une communauté professionnelle. Signe de la communauté, le patrimoine en est, en même temps, l'instrument. Par son intermédiaire, la profession agira sur ses membres en s'adressant à leur corps, à leurs sens et à leur esprit. Elle renforce ainsi par le contact maté-

(1) Voir art. 46, al. 1.

riel, la conscience du Nous. L'importance du patrimoine est donc indéniable, aussi est-il fort surprenant de lire dans le paragraphe 3 de l'art. 47 : « La définition des bénéfices, la fixation du prélèvement et les modalités de son recouvrement, qui sera effectué comme en matière d'impôts sur les bénéfices industriels et commerciaux, seront déterminés par décret ». La Charte se refuse ainsi à déterminer elle-même les conditions concrètes de réalisation du principe qu'elle pose. La question est loin cependant d'être dénuée d'intérêt, car les règles qui régiront la mise en application de l'institution ne peuvent manquer d'avoir une influence déterminante sur son fonctionnement, c'est-à-dire, en somme, sur les fruits qu'elle portera.

S'il est logique de compter sur la mutuelle confiance des intéressés, il n'est pas moins prudent de redouter les fraudes. Une définition précise du bénéfice permettra d'asseoir en toute sécurité les calculs qui détermineront la somme dont s'enrichira le patrimoine commun. L'absence d'une base sûre qui englobe effectivement la totalité des bénéfices réalisés par l'entrepreneur équivaut à une possibilité quasi-légale de vol. Mais, pour prévenir toute possibilité de fraude, encore faut-il fixer le taux applicable à la somme de base. Les deux mesures sont strictement complémentaires. Sans doute l'évaluation du prélèvement donnera-t-elle lieu à discussions ; c'est d'elle en effet que dépend la consistance du patrimoine commun et il est à craindre que chaque partie ne se montre trop près de ses intérêts et trop oublieuse de l'intérêt général de la profession. La décision appartient fort heureusement au législateur ; mais s'il peut se placer au-dessus des conflits d'intérêts, il n'en verra pas moins se poser à lui un problème fort délicat par lui-même. Il devra en effet établir un équilibre entre le bien-être des membres et les possibilités économiques des entreprises, sans sacrifier la prospérité de l'économie nationale à de vains soucis de démagogie. Nous savons par expérience ce qu'il peut en coûter !

Il faudra enfin, après avoir fixé l'assiette et le taux du prélèvement, en assurer le recouvrement. Cette opération

offre en effet trop d'occasions d'évasion, et la méthode appliquée aux impôts sur les bénéfices industriels et commerciaux est loin d'offrir toutes les garanties voulues. Il est à souhaiter que l'expérience acquise en matière fiscale soit mise à profit pour élaborer un système effectivement sûr. Souhaitons également que la complexité de cette tâche globale n'en retarde pas exagérément l'exécution.

La Maison commune

La Charte, dans son constant souci de renforcer et d'exprimer la solidarité professionnelle, a encore envisagé la création d'une Maison commune. Les termes qu'elle emploie pour en poser le principe sont très significatifs : « afin de faciliter le fonctionnement des Comités sociaux et d'affirmer la solidarité corporative, il est créé une maison commune par famille professionnelle » (1). Cette maison commune apparaît véritablement comme le domicile, la demeure de la profession. Elle est, en effet, « le siège du Comité social » (2), c'est-à-dire de l'organisme chargé de représenter officiellement la profession, de l'incarner. Ainsi, le corps professionnel se matérialise, en quelque sorte, en se situant dans l'espace. Le fait que telle profession est située en un lieu précis aide efficacement l'esprit à la concevoir dans son unité, comme une entité réellement existante et vivante ; réalisation autrefois rendue impossible par la dispersion de la profession en établissements fort distants les uns des autres.

La maison commune est encore un de ces signes auxquels l'esprit recourt volontiers lorsqu'il pense la profession. Domicile de la profession, la maison commune le sera encore parce que, « ouverte à tous les membres des professions rattachées » (3). Ainsi, elle n'est pas seulement le siège de services administratifs représentant la profession, elle est encore le lieu de rassemblement des membres eux-

(1) Cf. art. 50, al. 1.

(2) Cf. art. 50, al. 2.

(3) Cf. art. 52, al. 1.

mêmes, c'est-à-dire du corps professionnel, sans l'intermédiaire de représentants.

Quant à sa destination, la Charte ne donne aucune indication précise, stipulant qu'elle « facilite le fonctionnement des Comités sociaux », et ajoutant qu'elle « ne peut être utilisée qu'aux seules fins corporatives ». Ces orientations générales permettent de penser que la maison commune sera affectée au fonctionnement administratif et que les intéressés auront toute latitude pour l'aménager au mieux de leurs besoins. Les services les plus courants qu'elle pourra rendre seront la réunion des membres et leur prise de contact. La maison commune contribuera de la sorte à resserrer les liens qui unissent naturellement les membres de la profession et prend donc place dans la série des mesures destinées à faire prendre conscience aux individus de leur solidarité, c'est-à-dire de leur appartenance et de leur participation à la communauté professionnelle.

LA CHARTE ET LE SENTIMENT D'AMOUR

Il restait encore à la Charte, pour faire œuvre parfaite, à renforcer et à valoriser ce sentiment d'amour qui donne à la Conscience du Nous toute sa plénitude. Il ne suffit pas en effet, que les membres de la profession ressentent la solidarité qui les unit, à travers ces sentiments d'appartenance et de participation précédemment analysés ; il leur faut encore éprouver un élan qui les pousse les uns vers les autres. Au-delà d'un objet commun qui attire et groupe les parties à la manière de l'aimant, existent les personnes et entre elles des rapports immédiats. Ces rapports interpersonnels directs se dégagent et s'épurent de l'intérêt. La communauté ne peut avoir l'intérêt pour ciment ; sous sa forme idéale, elle n'unit que des personnes, c'est-à-dire des êtres essentiellement voués au don. Le sentiment d'amour sera précisément le facteur qui permettra à la communauté professionnelle de dépasser la zone de l'intérêt et du calculable pour s'épanouir dans la sphère du « moi pour toi ».

Certes, la communauté sous sa forme la plus pure, la communauté d'amour ne saurait être décrétée par un texte juridique ; mais cependant, tout comme pour les sentiments précédents, le sentiment d'amour peut trouver dans certaines institutions l'occasion de s'exprimer et de porter ses fruits. Un amour, dès qu'il cesse de donner des gages, s'éteint. Ce sont précisément ces gages que la Charte doit proposer à l'amour qui existe au fond de toutes les consciences ; ce faisant, elle contribuera à en assurer l'existence. Les occasions dans lesquelles s'exercera la tendance au don, seront par excellence les situations qui établissent un déséquilibre entre les membres de la profession ; dans ces cas, en effet, la partie non éprouvée sentira l'appel qui la pousse vers la partie infortunée avec une impérieuse accue. La Charte a su repérer avec exactitude ces occasions ; elle les énumère à propos des attributions d'ordre social (1) conférées aux comités qu'elle crée : c'est la maladie et l'accident ; c'est la vieillesse ; c'est la gêne et la pauvreté ; ce sont les difficultés posées par les charges de famille. Lorsqu'un des membres de la profession est atteint par la vieillesse et se trouve dans l'impossibilité de continuer à exercer son activité, c'est aux membres actifs de la profession de le prendre en charge. La retraite des vieux travailleurs est basée en effet sur ce *Moi pour Toi*. Les accidents ou la maladie qui peuvent suspendre l'activité de la victime requièrent également une aide ; celle-ci peut être réalisée par l'assurance qui fait participer tous les membres à la répartition du risque. Enfin, dans les cas de détresse ou de « mauvaise passe », l'entraide et l'assistance ne seront vraiment efficaces que si elles recueillent l'adhésion de tous les privilégiés. Dans toutes ces hypothèses, on recherche l'allègement de l'épreuve par sa répartition ; mais pour que ce fractionnement soit possible, il faut précisément que chacun soit apte à se donner, à dépasser la sphère trop étroite de ses intérêts particuliers. Ils marquent une limite

(1) Cf. art. 33.

au-delà de laquelle « le Moi avec Toi » cesse de jouer, pour se dépasser en un « Moi pour Toi (1) ».

Il est possible, au terme de ces analyses consacrées à l'œuvre de restauration d'une Conscience du Nous, de juger sur ce point l'effort entrepris par la Charte. Deux propositions suffisent à contenir nos conclusions : la Charte pose des principes généraux d'inspiration nettement communautaire ; mais si elle va jusqu'à l'esquisse d'institutions propres à les figurer, elle ne s'engage pas dans leur réalisation concrète et immédiate.

Le monde du travail, tenu en haleine depuis un si long temps par une surenchère vertigineuse de promesses trompeuses, a soif de réalisations. Ces réalisations, il les exige rapides et les veut hardies. Que la Charte juge de bonne politique de se décharger de certaines tâches, soit ! Mais que les principes qu'elle pose deviennent au plus tôt des réalités. Car, ce qu'il faut comprendre avant tout, c'est que les ouvriers ne se sentiront vraiment membres d'une communauté que si, et dans la mesure où, des dispositions positives, concrètes et réalistes les aideront à prendre conscience de ces sentiments d'appartenance, de participation et d'amour qui forment la conscience du Nous, âme véritable de la communauté.

(1) Voir sur les attributions d'ordre social conférées aux Comités Sociaux l'étude de E. Leriche : *La Charte du Travail et Famille*, de la collection « France vivante », Ed. Spes.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Il est une formule classique de conclusion qui condense en quelques propositions les acquisitions réalisées par l'analyse la plus détaillée. D'une simplicité indéniable, cette formule est cependant d'une opportunité contestable. Si elle clôt parfaitement une étude, elle présente, à notre sens, l'inconvénient d'en minimiser les apports en les limitant. Les résultats d'une enquête dégagent, en effet, au-delà de leur valeur intrinsèque, c'est-à-dire du sens limité que leur attribue le développement qui les fonde, une signification plus large que ne saurait mettre en relief une simple récapitulation.

Ainsi, l'apport principal de la présente étude ne réside pas, à nos yeux, dans les conclusions directes auxquelles elle aboutit. Il ne servirait donc de rien d'en dresser un tableau récapitulatif plus ou moins complet. En réalité, notre analyse ne prend toute sa valeur et ne se charge de sa véritable signification qu'en sa qualité de « témoin » de la théorie générale de la communauté. Que celle-ci soit l'objet d'attaques ou de scepticisme, le fait n'a rien de surprenant ni d'inquiétant : ce qui importe, c'est que les faits ne s'inscrivent pas en faux contre elle. Il y a donc une certitude à acquérir, celle de la fécondité de la théorie de la communauté, certitude qui l'emporte sur les résultats réduits et immédiats que nous avons pu atteindre ; certitude qui, si elle est acquise, confère à nos conclusions une majeure importance. Si notre étude a choisi pour « banc d'essai » l'économie, en raison de l'intérêt et de l'actualité des problèmes qu'elle pose, nos conclusions voudraient la dépasser et porter ce témoignage.

La théorie générale de la communauté, mettant au jour des catégories fondamentales, parce que essentiellement humaines, permet à l'analyse de déceler tout d'abord une continuité certaine dans le déroulement des faits histori-

ques ; d'apercevoir ensuite l'explication des réformes qui se réalisent sous ses yeux et de prévoir enfin, en une certaine mesure, l'avenir le plus immédiat. Notre étude d'économie sociale s'est proposée de vérifier ces assertions.

L'histoire des faits économiques désarme l'esprit, a priori, par la diversité des événements qu'elle rapporte. Elle nous présente tout d'abord un régime corporatif se dégageant lentement, pour connaître ensuite une ère de splendeur et glisser enfin vers la décadence impuissante. En ce point de l'évolution, un bouleversement se produit affirmant le capitalisme ; celui-ci se montre cependant incapable de rester fidèle à sa première logique et se voit contraint de subir de profondes transformations, incapables, du reste, à éviter sa déchéance. Et, de nouveau, nous assistons de nos jours à un renversement de situation substituant le corporatisme au capitalisme. Cette évolution schématique est riche de diversités, mêlant les transformations de structure aux changements de systèmes. Il est toutefois possible de découvrir une « clef » qui permette d'ordonner et d'enchaîner cette évolution. Elle est précisément fournie par la théorie générale précitée qui, présentant la profession comme une communauté, c'est-à-dire comme un groupe ment fondé sur une essence particulière et doté d'une structure spécifique, met en relief les exigences fondamentales de la profession. Nanti de ce critère, l'historien peut suivre et coordonner toutes les transformations et tous les bouleversements qui semblent troubler le déroulement de l'histoire en le rendant cahotique. Les exigences de la profession, communauté structurée, lui apparaîtront comme le centre de gravité autour duquel les diversités se succèdent à la recherche d'une équilibre. L'histoire économique prend dès lors un sens qui lui confère une unité.

La corporation d'Ancien Régime connaît un âge d'or lorsque, précisément, elle exprime le plus fidèlement possible la qualité communautaire de la profession ; s'effondre-t-elle ? C'est que les poussées de l'individualisme en faussent le jeu. Dès cet instant, la corporation, ce moule juridique, ce mode d'organisation a perdu toute signification ; vidé de son contenu, sa disparition rentre dans l'ordre logi-

que des choses. Le capitalisme qui s'affirme nettement individualiste est accepté parce que, à la mesure du temps ; cependant, il ne peut suivre la ligne qu'il s'est préfixée : les exigences fondamentales de la profession, celles-là même que la théorie générale de la communauté met en relief, opérant une pression qui l'oblige à dévier. Cette déviation s'accroît, mais demeure cependant insuffisante, la profession se trouvant toujours démembrée. Le mouvement de retour à l'équilibre doit nécessairement s'amplifier et, dépassant la transformation des structures, atteindre le changement de système.

Ainsi, il n'est pas de mouvement qui ne s'inscrive dans la théorie de la communauté. Bien mieux, celle-ci donne la raison de leur amplitude ; une position d'équilibre étant déterminée, un point de gravité fixé, il est aisé de comprendre que le retour à cet équilibre exige des mesures d'autant plus rigoureuses que l'on s'en est écarté davantage. L'exemple du pendule est une image fort suggestive à ce sujet. La théorie de la communauté a précisément déterminé cette position d'équilibre en mettant au jour la réalité véritablement dernière qui s'impose effectivement. Elle rappelle que l'individu, entité isolée, est une construction purement artificielle, l'homme vivant au sein de groupements irréductibles et indestructibles, au sein de communautés parmi lesquelles la profession. Et l'histoire, alors, narre le combat de l'homme contre la communauté pour s'en affranchir et réaliser le type de l'individu absolument libre. Ce combat est représenté par les perturbations qu'il provoque, perturbations qui obligent à la soumission. En somme, c'est la qualité profondément humaine de la communauté qui lui confère cette force explicative.

D'une fécondité indéniable dans l'interprétation du passé, la théorie de la communauté fait encore ses preuves dans l'explication du présent. Permettant en effet de faire le point à chaque moment du déroulement de l'histoire, elle le situe tout d'abord. Elle marque ainsi les liens qui rattachent aujourd'hui à hier et détermine, de ce fait, avec une exacte précision, les termes des problèmes actuels, offrant ainsi une garantie efficace de leur solution.

En ce qui concerne plus particulièrement l'analyse des réformes en cours, elle explique l'impossibilité d'établir d'emblée un régime corporatif. La théorie de la communauté pose comme principe fondamental, en notre matière, la distinction essentielle entre communauté et corporation, présentant cette dernière comme un simple moule juridique destiné à exprimer la profession dans sa nature communautaire, seule réalité sociale. Or, le passé nous a légué une profession démembrée, largement empreinte d'individualisme et organisée en fonction de l'individu. Il faut donc inéluctablement faire revivre d'abord la profession, l'aider à se retrouver en tant que communauté, avant de songer à l'organiser. C'est l'œuvre précorporative de la Charte qui s'attache ainsi à renouer les relations fondamentales, à restaurer une structure véritablement communautaire et à ressusciter une Conscience du Nous. Élément par élément, la reconstruction est entreprise.

A ce sujet, la théorie de la communauté permet un rapide parallèle entre la politique économico-sociale présente et la politique corporative des rois de France. Ceux-ci, tout comme le Gouvernement actuel, ont distingué, intuitivement peut-être, entre réalité humaine, c'est-à-dire communauté professionnelle, et moule juridique, c'est-à-dire corporation. Ils n'ont consacré leurs efforts qu'à l'organisation, trouvant la profession constituée en communauté parce que effectivement fondée sur des relations fondamentales et dotée d'une structure faite d'une hiérarchie de fonctions complémentaires. Déjà même, certaines d'entre elles avaient ébauché une organisation. La politique des rois de France se réduisit donc à une vaste rationalisation destinée à intégrer d'abord réalité sociale et moule juridique dans l'ordre général du royaume, et à unifier ensuite les types d'organisation existants. La seule déviation se produit à l'instant où le pouvoir royal méconnaît la réalité sociale pour ne porter son attention intéressée que sur son mode d'expression. Aujourd'hui, la distinction fondamentale demeure valable, mais impose une politique différente. Elle requiert un premier effort destiné à la résurrection de la communauté pro-

fessionnelle. Les mesures actuelles ont donc un but tout à fait différent de celui que s'assignait la politique corporative d'Ancien Régime : elles visent l'âme du système au lieu de concerner son enveloppe. Cette distinction n'est précisément sensible qu'à travers les schémas fournis par la théorie de la communauté.

Mais au-delà de l'intérêt théorique de ce parallèle, l'originalité de la politique actuelle qu'il signale, offre un intérêt éminemment pratique. C'est encore la théorie de la communauté qui nous enseigne, entre autres, que la communauté, catégorie essentiellement humaine, ne se décrète pas. Une organisation se conçoit facilement et s'applique immédiatement, au besoin par la contrainte ; l'âme d'un système ne se crée pas de l'extérieur. Aussi la Charte doit-elle être comprise comme une orientation, une aide, un secours destiné à éclairer et guider les intéressés. Elle pose des principes, crée des institutions, mais ces principes ne seront appliqués et ces institutions ne vivront effectivement que si et dans la mesure où les individus feront un effort. L'œuvre de réforme apparaît ainsi comme requérant la conjugaison de l'action des intéressés et des dirigeants ; du haut et du bas. Le premier mouvement a été accompli, il faut que la participation des membres de la profession y réponde. En une dernière étape, le législateur pourra consacrer l'œuvre commune, en réalisant ainsi d'une façon définitive un régime corporatif. Un impératif éminemment pratique se dégage donc de l'analyse théorique ; quels que soient les défauts et les lacunes de la Charte, les intéressés doivent inéluctablement s'en servir pour en tirer le meilleur parti possible ; et une sanction sévère vient renforcer ce commandement puisque, en dehors d'une réussite sincèrement voulue de la Charte, il est strictement impossible d'espérer le rétablissement de la situation actuelle d'un autre moyen de salut. En ce sens, la Charte apparaît véritablement comme la dernière chance.

Si la théorie de la communauté pouvait répandre ses enseignements, il n'est pas exagéré de prétendre qu'elle contribuerait efficacement au relèvement du pays. Elle per-

mettrait aux intéressés de mesurer tout le tragique de leur situation et de comprendre enfin que le salut est en leurs mains. La théorie de la communauté atteignant des vérités fondamentales, offrant la possibilité de comprendre l'histoire en éclairant notre passé, en expliquant notre présent, jette une lumière décisive sur notre avenir. Qu'on la discute dans le but de l'enrichir, nous en serions trop heureux, qu'on la considère avec indifférence du haut d'un scepticisme paralysant, voilà ce que nous ne saurions comprendre.

Vu et permis d'imprimer,
Le Recteur de l'Académie de Paris :
Gilbert GIDEL.

Vu : le Doyen,
G. RIPERT.

Vu : le Président de Thèse,
François PERROUX.

BIBLIOGRAPHIE

- AFTALION A. — *Développement de la fabrique et le travail à domicile dans les industries de l'habillement*. (Librairie du Recueil Sirey), Paris 1906.
- BAUDIN L. — *Le Corporatisme*. (Librairie générale de Droit), Paris 1941.
- BRETHER DE LA GRESSAYE I. — *La Charte du travail en France et en pays étrangers*. In *Droit Social*, N° XIII, janvier 1942.
- CHAUMELY G. — *La communauté d'entreprise en France et à l'étranger*. In *Communauté et Economie*, cahier N° IV de la revue *Communauté française*. (Presses Universitaires), Paris 1942.
- COORNAERT E. — *Les corporations en France avant 1789*. (Presses Universitaires), Paris.
- CULMAN H. — *Le chef responsable de la profession*. In *Communauté et Economie*.
- DELÉAGE A. — *Histoire de la paysannerie française*. Collection Bibliothèque du Peuple. (Presses Universitaires), Paris 1941.
- DENIS H. — *La Charte du travail et corporatisme*. In *Droit Social*, N° XIII, janvier 1942.
- *Le Corporatisme*. Collection « Que sais-je ? » (Presses Universitaires), Paris 1941.
- DESSUS G. — *Communauté de travail et grande industrie*. In *Communauté et Economie*. (P. U. F.), Paris 1942.
- DURAND P. — *Idéologie et technique de la Charte*. In *Droit Social* (janvier 1942).
- DURKHEIM E. — *De la division du travail social*. (Alcan), Paris 1926.
- ESMEIN P. — *La Charte du Travail*. Gazette des Prudhommes, 1941.
- FAGNIEZ. — *Etudes sur l'industrie et la classe industrielle à Paris aux XIII^e et XIV^e siècles*. (Viewig), Paris 1877.

- GAZIER A. — *Le juge du travail*. In Communauté et Economie.
- GENY Fr. — *Science et technique en droit privé positif. Nouvelle contribution à la critique de la méthode juridique*. (Sirey), Paris 1914, 1924.
- IZARD G. — *Comités d'organisation et Comités Sociaux*. In Droit Social, janvier 1942.
- LERICHE E. — *La Charte du travail et famille*. Collection France vivante » (Spes), Paris 1942.
- LHOMME J. — *Le problème des classes. Doctrine et faits*. (Sirey), Paris 1938.
- MARTIN SAINT-LÉON. — *Le compagnonnage. Son histoire et ses rites*. (Colin), Paris 1901.
- *Histoire des corps de métier depuis leurs origines jusqu'à leur suppression en 1791* (avec un appendice de bibliographie par E. Coornaert), 4^e édit. (Presses Universitaires), Paris 1941.
- MERAY Jean. — *Les formes du marché et de l'équilibre*. In Economie sans abondance. Revue Rencontres, N^{os} 6 et 7. (Editions du Cerf), Paris 1941.
- MONESTIER. — *La répartition des produits industriels*. In Droit Social N^o VII, L'organisation de la Production Industrielle.
- NOYELLE. — *L'économie dirigée selon la loi du 16 août 1940*. In Droit Social N^o VII.
- OLIVIER-MARTIN G. — *L'organisation corporative de la France d'Ancien Régime*. (Librairie du Rec. Sirey), Paris 1938.
- PÉTAİN Ph. (Chef de l'Etat). — *La France nouvelle. Principes de la communauté*. (Fasquelle), Paris 1941.
- PERRIN S. — *Honneur du travail et économie moderne*. In Communauté et Economie.
- PERROUX Fr. — *Capitalisme et Communauté de Travail*. 1^{re} édit. (Sirey), Paris 1938. 2^e édition en voie de parution (Presses Universitaires).
- *Capitalisme et Corporatisme*. Préface à l'ouvrage de Goetz R. Paris 1936.

- *La Charte du Travail. Son contenu. Son esprit.* In *Rencontres* N° 6-7.
- *Classe, Capitalisme et Nation.* Sous presse (Gallimard).
- *Les classes chez Marx et dans la vie.* In *Semaine Sociale* de Bordeaux.
- *Communauté.* (Presses Universitaires), Paris 1942.
- *Cours d'Economie Sociale.* (Domat-Montchrestien), Paris 1942.
- *Communauté et Société.* Revue *Communauté Française* N° I. (Presses Universitaires), Paris 1941.
- *Cours d'Economie Politique.* (Domat-Montchrestien), Paris 1941.
- *Entreprise et communauté de travail.* Revue *Communauté française* N° IV (P. U.), 1942.
- *Le prolétariat dans la nation.*
- *Syndicalisme et capitalisme.* (Librairie générale de Droit), Paris 1938.
- *Vers un ordre et une économie communutaires.* In *Construire*, 1941.
- PIROU G. — *Essais sur le corporatisme.* (Librairie du Recueil Sirey), Paris 1938.
- *Le corporatisme.* Paris 1935.
- *Néo-libéralisme, néo-corporatisme, néo-socialisme.* (Gallimard), Paris 1939.
- ROUAST A. — *La famille dans la Nation.* Collection Bibliothèque du Peuple (Presses Universitaires), Paris 1941.
- SALLERON L. — *Les coopératives agricoles.* Collection Bibliothèque du Peuple (Presses Universitaires), Paris 1941.
- SCELLE P. — *Principes du Droit Public.* Cours de Droit (Place de la Sorbonne) 1941-1942.
- TEITGEN H. — *L'entreprise dans le régime de la Charte.* Droit Social (janvier 1942).
- THIERY P. — *L'agriculture française au seuil de l'été 1940.* Droit Social N° VIII (L'organisation de la Production agricole).
- TOUSSAINT A. — *L'organisation corporative de l'agriculture.* Droit Social N° VIII.

VILLAIN J. — *La Charte du travail et l'organisation économique et sociale de la profession*. Collection « France vivante ». (Editions Spes), Paris 1942.

VOISIN P. — *Les Comités Sociaux par famille professionnelle ou profession*. Droit Social (janvier 1942).

TABLE DES MATIÈRES

PREMIÈRE PARTIE

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX

CHAPITRE PREMIER. — <i>La profession, communauté, structure</i>	9
<i>Section I.</i> — La relation de travail.....	9
§ 1. — Au-delà du contrat du travail.....	9
Les conceptions mutilantes de la relation de travail	9
Les faits et la relation de travail.....	12
§ 2. — La relation de travail « point cardinal » de la vie humaine.....	17
§ 3. — La relation de travail, ses chances d'enrichissement, ses risques d'amoindrissement.....	21
L'influence de la technique.....	22
L'influence du milieu social.....	25
<i>Section II.</i> — La structure communautaire.....	27
§ 1. — Les degrés de la réalité communautaire.....	27
La communauté amorphe.....	28
La communauté professionnelle.....	30
§ 2. — La spécificité de la structure communautaire	31
§ 3. — La structure de la profession.....	33
La hiérarchie et l'ordre de l'Ancien Régime	34
La hiérarchie entre les métiers.....	34
La hiérarchie dans le métier.....	36
La complémentarité dans le métier.....	38
CHAPITRE SECOND. — <i>La profession, communauté organisée</i>	41
<i>Section I.</i> — Le sens d'une organisation.....	41
<i>Section II.</i> — L'organisation communautaire.....	44
§ 1. — L'organisation corporative distincte de l'organisation associationniste.....	44
L'organisation associationniste.....	45
L'organisation corporative.....	47
Le contenu d'une organisation corporative....	51
§ 2. — L'organisation corporative distincte de l'organisation sociétaire.....	57
L'organisation sociétaire.....	58
La contrainte et l'organisation corporative....	60

L'organisation spontanée des communautés d'arts et métiers.....	63
La politique corporative des rois de France :	
intégration	67
extension	75
direction	81
§ 3. — L'organisation corporative effectivement communautaire	84
La réglementation et la relation de travail....	85
Les autorités professionnelles et la hiérarchie	88
Conclusion	94

DEUXIÈME PARTIE

APPLICATIONS D'ACTUALITÉ DES PRINCIPES GÉNÉRAUX

CHAPITRE PREMIER. — <i>Les termes du problème social actuel.....</i>	99
Section I. — Le capitalisme, dans sa pureté théorique, méconnaît les exigences des communautés.....	99
§ 1. — Le capitalisme : son organisation juridico-sociale	100
La rupture des relations humaines fondamentales	101
Le libéralisme.....	103
§ 2. — Le capitalisme : sa technique.....	105
La séparation des composantes humaines de l'entreprise. Liaison technique des fonctions	106
L'isolement à l'intérieur de chaque fonction	109
§ 3. — Le capitalisme : son esprit.....	112
La spécificité du mobile dans le capitalisme.	
Ses conséquences immédiates sur l'activité économique.....	112
Ses conséquences sur l'homme : individu et personne	115
Conclusion	118
Section II. — Le capitalisme dans son évolution historique tente un auto-dépassement qui appelle un dépassement véritable	120
§ 1. — Les modifications de structure. Leur influence sur le fonctionnement du système.....	120
Les transformations structurelles.....	120
La perte de l'automatisme dans l'équilibre....	122
§ 2. — Les problèmes posés par ces incidences. Leur solution	125
Le contrôle de l'équilibre concerté.....	125

Les modifications dans l'organisation juridico-	
sociale. Droit de propriété de contrat....	128
Les solutions apportées dans le fonctionnement.	
Monopoles et syndicalismes.....	133
§ 3. — L'insuffisance pratique et théorique de ces	
solutions. Les lignes d'un véritable dépassement	136
L'insuffisance pratique des réformes tentées....	136
L'insuffisance théorique de ces solutions.....	142
Les lignes d'un véritable dépassement.....	147
CHAPITRE SECOND. — <i>Les réformes entreprises</i>	151
Section I. — L'économie générale de la réforme.....	151
Distinction entre mesures d'urgence et mesures de fond	151
Distinction entre mesures de fond.....	156
Section II. — La Corporation agricole. La loi Caziot.....	157
§ 1. — Le sens de la loi Caziot, son objet.....	157
Les communautés paysannes.....	158
Les organismes officiels préexistants.....	161
§ 2. — L'œuvre de perfectionnement. L'expression	
des communautés paysannes.....	162
Les caractères du nouveau syndicat agricole....	162
Le caractère hiérarchique de la nouvelle cons-	
truction	166
Les attributions des organismes corporatifs.	
Le fonctionnement du système.....	167
L'importance de la mission à accomplir.....	171
§ 3. L'œuvre de coordination.....	175
Section III. — La Charte du Travail.....	177
§ 1. — La Charte et le rétablissement des liens pro-	
fessionnels	179
Les systèmes proposés. Le compromis.....	179
A. — Le syndicalisme et la Charte : le regroupement	
des membres de la profession.....	181
Le syndicat intégré : son rôle.....	185
son organisation.....	186
sa construction.....	188
sa condition juridique..	191
Les insuffisances de la Charte.....	193
B. — Les Comités Sociaux professionnels : la mise en	
contact des éléments regroupés.....	194
Leur composition paritaire et mixte.....	195
Le comité social, facteur du remembrement....	193
L'originalité des comités sociaux en France et	
par rapport à l'étranger.....	200
Les insuffisances de la Charte.....	203

C. — Les comités sociaux d'établissement : le regroupement des parties à l'occasion de leur travail	205
§ 2. — La Charte et le rétablissement d'une structure communautaire	215
La hiérarchie dans la profession.....	216
La hiérarchie dans l'entreprise.....	220
Hiérarchie et collaboration.....	224
La complémentarité.....	226
Complémentarité et économie de concours....	227
La complémentarité dans la Charte et dans la réalité.....	230
Les insuffisances de la Charte.....	233
§ 3. — La Charte et la résurrection d'une Conscience du Nous.....	237
Analyse de la Conscience du Nous.....	238
La Charte et le sentiment de l'appartenance....	242
La Charte et le sentiment de participation....	253
La Charte et le sentiment d'Amour.....	270
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	273
BIBLIOGRAPHIE	279

Imp. M. REMONDIN
13, Rue de Brébisson - Falaise - C. O. L. 31.1854

1943

Autorisation N° 19.424

